COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

RAPPORT QUINQUENNAL 2008-2013

Investissement COMPÉTENCES

Québec

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

RAPPORT QUINQUENNAL 2008-2013

RÉDACTION
Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail

ÉDITION
Direction des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013
ISBN : 978-2-550-68946-1 (imprimé)
ISBN : 978-2-550-68947-8 (PDF)

© Gouvernement du Québec

MONSIEUR JACQUES CHAGNON
Président de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

MONSIEUR LE PRÉSIDENT,

Conformément à l'article 68 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, j'ai l'honneur de vous soumettre le rapport quinquennal 2008-2013 sur la mise en œuvre de la Loi.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale,
ministre du Travail, ministre responsable de la Condition féminine,
ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale et de la région de la Chaudière-Appalaches,

Agnès Maltais
Québec, septembre 2013

MADAME AGNÈS MALTAIS
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale,
ministre du Travail, ministre responsable de la Condition féminine
et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale
et de la région de la Chaudière-Appalaches
425, rue Saint-Amable
Québec (Québec) G1R 4Z1

MADAME LA MINISTRE,

C'est avec plaisir que je vous soumets le rapport quinquennal 2008-2013 portant sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les modifications apportées à la Loi en 2007 lui ont fait prendre un virage qualitatif. Plusieurs changements en ont découlé, notamment la modification de certains règlements. Les changements apportés se fondent sur trois grandes orientations : valoriser la formation en emploi, recentrer les règlements sur cet objectif et instrumenter les employeurs en cette matière. Ils incluent également l'intégration du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre à la Loi.

L'orientation qualitative s'est également traduite par l'élaboration de mesures, de services et de programmes, dont Investissement-compétences. Lancée en février 2012, cette initiative de la Commission vise à mobiliser l'ensemble des acteurs du marché du travail autour de l'enjeu du développement des compétences et à en faire reconnaître l'importance cruciale pour la prospérité du Québec. Investissement-compétences a d'ailleurs constitué la contribution des partenaires à la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*.

Finalement, des pistes d'action ont été arrêtées afin de poursuivre la direction empruntée au cours des dernières années.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président de la Commission des partenaires du marché du travail,

Jean-Luc Trahan

Jean-Luc Trahan
Montréal, septembre 2013

TABLE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE

Introduction 14

Chapitre 1 – L'état de la formation continue dans les entreprises québécoises 19

1.1 Le bilan 20

1.1.1 La formation au Québec 21

1.1.2 La formation au sein des entreprises assujetties 32

1.2 Les constats 40

Chapitre 2 – La réglementation 43

2.1 Le bilan 44

2.1.1 Le Règlement sur la détermination de la masse salariale et le Règlement sur les dépenses de formation admissibles 44

2.1.2 Le Règlement sur les mutuelles de formation 47

2.1.3 Le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation 56

2.1.4 Le Règlement sur l'agrément des formateurs, des organismes formateurs et des services de formation 59

2.1.5 Le Règlement sur la déontologie des organismes formateurs et des formateurs 62

2.1.6 Le Règlement sur les placements du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 63

2.1.7 Le Règlement sur les frais exigibles en vertu de l'article 5 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 65

Chapitre 3 – Les programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 67

3.1 Le bilan 68

3.1.1 Les programmes de subvention du Fonds 68

3.1.2 L'expérimentation de l'apprentissage en ligne 85

3.1.3 Les plans d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 85

3.1.4 L'évolution financière du Fonds et les choix stratégiques 88

3.2 Les constats 90

Chapitre 4 – L'intervention sectorielle 93

4.1 Le bilan 94

4.1.1 Les modifications à la Loi 94

4.1.2 Le mandat et le rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre 94

4.1.3 Les réalisations au regard de l'application de la Loi 97

4.2 Les constats 100

Chapitre 5 – Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et l'apprentissage en milieu de travail 103

5.1 Le bilan 104

5.1.1 Les modifications à la Loi 104

5.1.2 Les fondements du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 105

5.1.3 La norme professionnelle 106

5.2 Les constats 120

DEUXIÈME PARTIE

La pertinence de maintenir la Loi en vigueur ou de la modifier 125

L'évolution de la Loi 126

Le contenu de la Loi, les constats et les pistes d'action 129

Chapitre 1 – L'état de la formation continue dans les entreprises québécoises 130

Chapitre 2 – La réglementation 132

Chapitre 3 – Les programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 135

Chapitre 4 – L'intervention sectorielle 137

Chapitre 5 – Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et l'apprentissage en milieu de travail 138

Conclusion 141

ANNEXES

Annexe 1

Liste des comités sectoriels de main-d'œuvre reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail 144

Annexe 2

Liste des normes professionnelles implantées depuis l'adoption en 2001 du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 146

Bibliographie 148

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Pourcentage d'établissements offrant de la formation aux employés selon la taille de l'établissement, pour les années 2008 à 2010	23
Tableau 2	Raisons qui poussent les établissements à financer des activités de formation pour leur personnel, selon la taille de l'établissement, pour les années 2008 à 2010 (en pourcentage)	24
Tableau 3	Proportion des Canadiennes et des Canadiens de 25 à 64 ans ayant fait des études ou suivi de la formation liées à l'emploi en 2008	26
Tableau 4	Investissement en formation, par tranche de masse salariale, de 2008 à 2010	29
Tableau 5	Moyens utilisés pour réaliser des activités de formation admissibles, en fonction du pourcentage d'employeurs, pour les années 2006 à 2011	35
Tableau 6	Données relatives aux employeurs assujettis à la Loi, de 2006 à 2010	46
Tableau 7	Évolution du nombre de mutuelles reconnues et d'entreprises membres	49
Tableau 8	Évolution des subventions reçues par les mutuelles	52
Tableau 9	Nombre cumulatif de titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation depuis l'entrée en vigueur du Règlement	58
Tableau 10	Nombres de titulaires d'un agrément, par catégorie, pour les exercices financiers 2006-2007 à 2011-2012	60
Tableau 11	Nombre de plaintes reçues chaque année par la Commission, pour les exercices financiers 2006-2007 à 2011-2012	62
Tableau 12	Revenus d'intérêts du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour la période de 2006-2007 à 2011-2012	64
Tableau 13	Nombre de certificats délivrés de 2006-2007 à 2011-2012	65
Tableau 14	Répartition des subventions accordées pour l'ensemble des programmes de subvention, exercices financiers 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009	69
Tableau 15	Répartition des projets admissibles, reçus et acceptés, et des subventions accordées par le programme Soutien aux promoteurs collectifs, pour les exercices financiers 2009-2010 à 2011-2012	71
Tableau 16	Répartition des projets acceptés et des subventions accordées par le programme Soutien aux promoteurs collectifs, par type de promoteur, pour les exercices financiers 2009-2010 à 2011-2012	72
Tableau 17	Répartition des projets acceptés ainsi que des subventions accordées selon les objectifs du programme Soutien aux promoteurs collectifs, pour les exercices financiers 2009-2010 à 2011-2012	74

Tableau 18	Répartition par région des projets admissibles, reçus et traités, et des subventions accordées en 2009-2010, 2010-2011 et 2011-2012 par le programme Soutien régionalisé aux entreprises	77
Tableau 19	Répartition des projets acceptés ainsi que des subventions accordées selon les objectifs du programme Soutien régionalisé aux entreprises, pour les exercices financiers 2009-2010 à 2011-2012	78
Tableau 20	Principaux résultats du programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ)	82
Tableau 21	Affectation des ressources du Fonds, exercices financiers 2009-2010 et 2010-2011	86
Tableau 22	Affectation des ressources du Fonds, exercice financier 2011-2012	87
Tableau 23	Financement accordé aux comités sectoriels de main-d'œuvre	96
Tableau 24	Évolution du nombre de personnes qui ont eu recours à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	118

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	Moyens utilisés pour réaliser des activités de formation admissibles	33
Graphique 2	Taux de participation à la formation selon les catégories de personnel, pour les années 2006 à 2011	37
Graphique 3	Nombre moyen d'heures de formation par employé selon les catégories de personnel, pour les années 2006 à 2011	39
Graphique 4	Évolution des produits, des charges et des excédents cumulés du Fonds, pour les exercices financiers 2006-2007 à 2011-2012	89
Graphique 5	Évolution du nombre de normes professionnelles implantées	108
Graphique 6	Normes professionnelles réparties selon les trois grands secteurs économiques	109
Graphique 7	Évolution du nombre de démarches de qualification	112
Graphique 8	Évolution du nombre de certificats de qualification professionnelle	115

PREMIÈRE PARTIE

INTRODUCTION

LE VIRAGE QUALITATIF DE LA LOI

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre prévoit, à l'article 68, que la ministre « doit, au plus tard le 22 juin 2013, et par la suite tous les cinq ans, faire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier »[1]. Ce rapport est déposé dans les 15 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale examine ce rapport.

Il s'agit du troisième rapport de cette nature. Le premier, qui présentait un bilan des cinq premières années de mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, a été déposé à l'Assemblée nationale le 9 juin 2000. Quant au deuxième rapport, déposé le 16 juin 2005, il faisait état du bilan de mise en œuvre des années 2000 à 2005. Ce rapport concluait que l'application de la Loi avait généré des effets positifs et que le gouvernement avait tout intérêt à conserver ce levier. Il proposait également des modifications à la Loi afin que les approches et les moyens déployés pour atteindre son objectif soient diversifiés et ainsi mieux adaptés à la réalité des employeurs assujettis. Par la suite, ce rapport a été étudié dans le cadre des travaux de la Commission de l'économie et du travail au cours du mois de février 2006. De ces discussions sont issus divers mandats[2] visant essentiellement à obtenir des résultats en ce qui concerne :

1. l'allégement des règlements qui découlent de la Loi, de manière à faciliter la vie aux entreprises, notamment en ce qui concerne les exemptions ou les dépenses admissibles;
2. les suites à donner à l'expérimentation des mutuelles;
3. l'optimisation de l'utilisation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre en fonction d'objectifs structurants pour l'économie du Québec et de la nécessité de soutenir les petites et moyennes entreprises, y compris au moyen de regroupements, dont les mutuelles de formation;
4. l'instauration possible au sein des entreprises de comités de consultation sur la formation (incluant des membres du personnel) afin de susciter une véritable culture de la formation;
5. l'adaptation de l'agrément des formateurs, tant internes qu'externes, aux nouvelles réalités;
6. la manière la plus appropriée de favoriser la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;

---

1. L.R.Q., chap. D-8.3, article 68.
2. Mandats faisant suite aux consultations particulières de la Commission de l'économie et du travail, 37e législature, 1re session, mardi 21 février 2006.

7. le renforcement du rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) de même que les façons les plus appropriées d'arrimer l'action de ces comités aux préoccupations des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, ces recommandations devant tenir compte des orientations gouvernementales en matière de régionalisation et renforcer l'approche territoriale.

Ainsi, pour répondre aux préoccupations exprimées par la ministre et par les intervenants du marché du travail, d'importantes modifications ont été apportées à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, qui avait été adoptée en 1995.

Ces modifications se sont concrétisées par l'adoption de la loi qui s'intitule désormais Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre[3], ci-après nommée « Loi » pour alléger le texte. Conséquemment, le Fonds a été rebaptisé Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Dans le présent rapport, il est désigné sous la forme abrégée « Fonds », pour alléger le texte.

Les modifications apportées à la Loi visaient à faire prendre à celle-ci un virage qualitatif et à mettre davantage l'accent sur l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre. Il importait de faire converger plus étroitement l'obligation de se conformer à la Loi avec l'objectif de développer les compétences et de qualifier la main-d'œuvre. Afin d'atteindre cet objectif, un plus grand nombre de moyens et d'outils visant le développement des compétences en milieu de travail[4] ont été inclus dans la Loi.

En février 2008 est intervenue l'« Entente entre le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail relative aux responsabilités et aux fonctions déléguées à la Commission ». Cette entente visait à établir les conditions et modalités d'exercice rattachées, d'une part, aux attributions de la Commission des partenaires du marché du travail, désignée dans ce document sous la forme abrégée « Commission » pour alléger le texte, prévues dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (LMESSCPMT) et dans la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, et d'autre part, aux fonctions qui sont déléguées à la Commission en vertu de l'article 7.1 de la LMESSCPMT. Les fonctions déléguées à la Commission sont la mise en œuvre et l'administration de la Loi et des règlements afférents ainsi que l'administration du Fonds, de l'intervention sectorielle et du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, désigné dans le présent rapport sous la forme abrégée « Cadre », pour alléger le texte.

3. Loi adoptée par l'Assemblée nationale le 7 juin 2007.

4. *Rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, 2007-2008, p. 6.

Par ailleurs, des modifications apportées à quatre des règlements découlant de la Loi sont entrées en vigueur le 1er janvier 2008. Trois grandes orientations ont sous-tendu les travaux de révision : valoriser la formation en emploi, recentrer les règlements sur cet objectif et, finalement, instrumenter les entreprises en cette matière. Nous verrons au chapitre 2 de quelle manière les modifications réglementaires permettent de répondre aux mandats issus du précédent rapport quinquennal.

Dans la foulée des modifications législatives, le Cadre a été intégré à la Loi, ce qui a doté d'une assise légale ce dispositif qu'avait adopté en 2001 la Commission des partenaires du marché du travail. Il s'agit d'un dispositif unique élaboré par les partenaires du marché du travail pour favoriser la diversification des modes et des lieux de formation.

La Loi formalise ce qui existait déjà, soit la possibilité pour la Commission d'établir des stratégies de développement des compétences en milieu de travail pour l'application du Cadre. Quant aux comités sectoriels de main-d'œuvre, leur rôle a été précisé et adapté à leur réalité. En effet, la Loi prévoit qu'afin de soutenir l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre dans leur secteur d'activité économique, ces comités peuvent notamment participer à la mise en œuvre du Cadre ou, en concertation avec les principaux partenaires de leur secteur, élaborer et mettre en œuvre des stratégies ou plans d'action visant à répondre aux besoins particuliers des entreprises et de la main-d'œuvre de ce secteur[5].

LA PRÉSENTATION DU RAPPORT

Ce troisième rapport de mise en œuvre de la Loi s'inscrit dans la continuité du précédent rapport en ce sens que sa première partie est consacrée à un bilan des cinq dernières années de mise en œuvre de la Loi, de façon à mettre l'accent sur l'important virage qualitatif amorcé en 2007. Chacun des chapitres révèle de quelle façon ont été réalisés les différents mandats formulés à la lumière du précédent rapport quinquennal.

Dans la première partie du rapport, le chapitre 1 aborde l'état de la formation continue dans les entreprises québécoises, en particulier dans les entreprises assujetties à la Loi. Ce chapitre s'appuie sur des statistiques provenant de diverses études réalisées au cours des dernières années, de même que sur des documents produits par les différents acteurs du marché du travail.

5. Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, L.R.Q., c. D-8.3, article 44.6.

Le chapitre 2 traite de la réglementation afférente à la Loi. Des huit règlements découlant de l'application de la Loi, sept relèvent de la responsabilité de la Commission. Le seul qui est adopté par le gouvernement est le Règlement sur la détermination de la masse salariale des entreprises assujetties. Un bilan d'application présente les modifications apportées à ces règlements et l'incidence de celles-ci sur la mise en œuvre de chacun d'eux.

Le chapitre 3 s'attarde de façon spécifique aux divers projets et programmes de subvention qui ont été mis en œuvre par la Commission, laquelle a eu l'occasion au cours des dernières années de démontrer sa créativité et son sens de l'innovation en réponse aux fluctuations économiques se répercutant sur le marché de l'emploi au Québec. Les nouveaux programmes de subvention de la Commission ont permis de diversifier la clientèle admissible. Une nouvelle approche de type conseil a graduellement été implantée pour l'analyse des demandes de subvention déposées au Fonds. Une approche de soutien à la résolution de problèmes axée sur l'atteinte des résultats tangibles et mesurables recherchés par les entreprises a également été mise en place.

Enfin, le chapitre 4 fait état des mandats et des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre par rapport à la mise en œuvre de la Loi, et le chapitre 5 est consacré à la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et l'apprentissage en milieu de travail.

La deuxième partie du rapport porte sur l'analyse effectuée quant à la pertinence de maintenir ou de modifier la Loi. Cette analyse mène au constat qu'en regard de ce qui a été accompli et compte tenu du contexte socioéconomique qui se profile pour les prochaines années, la Loi reste pertinente pour favoriser pleinement l'essor des compétences de la main-d'œuvre québécoise.

CHAPITRE 1

L'ÉTAT DE LA FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES

CHAPITRE 1

L'ÉTAT DE LA FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES

En janvier 2004, le gouvernement décidait de hausser le seuil d'assujettissement des entreprises en modifiant le Règlement sur la détermination de la masse salariale[6]. Cette modification a eu pour effet de soustraire à l'application de la Loi les entreprises ayant une masse salariale d'un million de dollars ou moins. En conséquence, le bassin d'entreprises assujetties à l'obligation d'investir 1 % de leur masse salariale en formation a considérablement diminué. Le nombre d'employeurs assujettis à la Loi est passé de 36 120 en 2001 à 10 832 en 2004, soit une diminution d'un peu plus de 70 %. En 2010, leur nombre était de 14 895.

1.1 LE BILAN

LES SOURCES DE DONNÉES

Diverses sources de données sont utilisées pour présenter l'état de la formation continue dans les entreprises québécoises assujetties à la Loi. L'une de ces sources est le bilan quantitatif sur la participation des employeurs à la Loi[7]. Ce bilan est constitué des dépenses de formation que déclarent à l'Agence du revenu du Québec[8] les employeurs assujettis. Cependant, l'interprétation de ces données a ses limites. En effet, les données utilisées risquent de mener à une sous-estimation, puisque les employeurs pourraient avoir choisi, comme le leur permet la Loi, de comptabiliser leurs dépenses de formation seulement jusqu'à concurrence d'une somme équivalant à 1 % de leur masse salariale. Les investissements en formation de certains employeurs pourraient donc être supérieurs à ce qu'ils ont déclaré. Dans une moindre mesure, ces données peuvent aussi mener à une surestimation considérant le fait que les employeurs qui ont investi plus de 1 % de leur masse salariale en formation ont pu se prévaloir de la possibilité de reporter cet excédent à l'année suivante.

D'autres limites doivent également être considérées. Selon une recherche réalisée en 2004[9], il arrive que des employeurs offrent de la formation à hauteur de 1 % de leur masse salariale, et même parfois plus, mais ne le déclarent pas, préférant pour diverses raisons cotiser au Fonds. Cela peut mener à la sous-estimation des efforts de formation des entreprises. De plus, comme les titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF) ne sont plus tenus de déclarer chaque année leurs dépenses de formation, celles-ci ne sont pas comptabilisées dans l'effort global de formation des entreprises[10]. Les données relatives aux bilans quantitatifs doivent donc être interprétées avec précaution.

---

6. L.R.Q., c. D-8.3, r. 4.
7. Il s'agit d'un document produit annuellement par la Commission.
8. Le 1er avril 2011, le ministère du Revenu du Québec est devenu l'Agence du revenu du Québec, communément appelée Revenu Québec.
9. Conseil du patronat du Québec, *Promotion de la qualification de la main-d'œuvre*, 2004.
10. Pour l'exercice financier 2011-2012, on dénombre 113 titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation.

La *Déclaration des activités de formation*[11] constitue une autre source de données. Les données recueillies au moyen de ce formulaire permettent d'obtenir un portrait des moyens de formation utilisés par les employeurs pour remplir leur obligation, des types de formations offertes, des catégories de personnel qui reçoivent de la formation et du nombre d'heures de formation que reçoit chaque catégorie de personnel. Cette collecte de données est utilisée depuis 1997, à l'issue d'un consensus intervenu entre les partenaires du marché du travail dans le cadre de l'adoption du Règlement sur les dépenses de formation admissibles[12]. C'est en vertu de l'article 3 du Règlement que ce formulaire doit être rempli annuellement par les employeurs assujettis :

> « L'employeur doit fournir annuellement au ministre, au moyen du formulaire que la Commission met à sa disposition, les informations générales requises sauf s'il est titulaire d'un certificat de qualité des initiatives de formation. »

Malgré le fait que l'employeur ait l'obligation légale de remplir le formulaire, cette disposition n'est pas appliquée de façon contraignante. Plusieurs modifications importantes ont été apportées au processus administratif afin d'accroître la visibilité du formulaire et de favoriser l'augmentation du taux de réponse. Depuis 2009, une collaboration avec Revenu Québec a permis d'insérer des rappels dans divers formulaires et guides de cet organisme pour inviter les employeurs assujettis à déclarer leurs activités de formation. Pour les années 2006 à 2011, le taux de réponse a oscillé entre 69 % et 73 %. Des améliorations ont également été apportées en ce qui concerne la convivialité de la version électronique du formulaire. En 2011, les employeurs qui ont rempli leur formulaire, l'ont fait en ligne dans une proportion de 97,5 %. Il importe encore une fois d'être prudent quant à l'interprétation de ces données, car même s'il s'agit d'une obligation pour les employeurs, ceux-ci ne retournent pas tous leur formulaire. Il ne faut donc pas généraliser les résultats à l'ensemble des employeurs assujettis. De plus, les données sur les moyens utilisés par les employeurs pour tenir des activités de formation admissibles n'indiquent pas la fréquence à laquelle ces moyens ont été utilisés.

1.1.1 LA FORMATION AU QUÉBEC

Les études québécoises qui abordent le thème de la formation de la main-d'œuvre sont nombreuses, quoique peu d'entre elles s'attardent spécifiquement à la formation dans les entreprises assujetties à la Loi. Ces études générales peuvent néanmoins fournir un portrait des efforts consentis en matière de formation à travers le Québec, sous réserve des limites d'interprétation des données et des fluctuations conjoncturelles liées à la période relativement courte sur laquelle portent les données. Ainsi, malgré les limites connues des données disponibles et de leur interprétation, il est généralement admis que depuis plusieurs décennies, le Québec, et dans une moindre mesure le Canada, accusent un certain retard comparativement à d'autres juridictions en ce qui concerne la formation de la main-d'œuvre.

11. Anciennement appelée *Formulaire à remplir par l'employeur*.

12. L.R.Q., c. D-8.3, r. 3.

Les données de l'*Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec* (EREQ) indiquent que les établissements de 5 à 19 employées et employés sont les moins susceptibles d'offrir de la formation structurée[13] à leur personnel. Néanmoins, le tableau 1 démontre que parmi ces établissements, le pourcentage de ceux qui offrent de la formation a augmenté entre 2008 et 2010, passant de 39,1 % à 44,6 %. Quant aux établissements de 20 à 99 employées et employés, ils ont déclaré dans une proportion de 74 % avoir offert de la formation en 2010, et ce taux grimpe à 95,4 % pour les établissements de 100 employées et employés ou plus. Notons que les données s'intéressent uniquement à la présence ou non d'une offre de formation. De nombreuses variables ne sont pas comptabilisées, telles que le nombre d'activités de formation offertes ou la durée de celles-ci.

Ainsi, même si les données de cette enquête démontrent une augmentation du pourcentage de petits établissements qui offraient de la formation aux membres de leur personnel entre les années 2008 et 2010, on constate qu'ils affichent toujours un retard par rapport aux établissements des deux autres catégories. Il s'agit d'une tendance qui se maintient au fil des années, comme en témoignent les données du précédent rapport quinquennal. En effet, en 2005, 43,7 % des établissements de 5 à 19 employées et employés déclaraient offrir de la formation à leur personnel par rapport à 90 % pour les établissements de 100 employées et employés ou plus. Les plus petites entreprises tendent donc à offrir moins de formation structurée que les moyennes et les grandes entreprises.

13. La définition de formation utilisée par l'EREQ englobe toute activité structurée qui vise à améliorer les compétences de la main-d'œuvre, ce qui inclut toute formation reconnue par l'établissement, qu'elle soit donnée par une ressource externe ou interne, sur place ou à l'extérieur de l'établissement.

TABLEAU 1 **Pourcentage d'établissements offrant de la formation aux employés selon la taille de l'établissement, pour les années 2008 à 2010**

TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT	ANNÉE	POURCENTAGE
de 5 à 19 employés	2008	39,1
	2009	42,6
	2010	44,6
de 20 à 99 employés	2008	72,6
	2009	74,8
	2010	74,0
100 employés ou plus	2008	92,4
	2009	93,1
	2010	95,4
TOTAL	**2008**	**50,4**
	2009	**53,4**
	2010	**54,6**

Source : *Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec.*

Si les données de l'EREQ révèlent que les plus petites entreprises tendent à offrir moins de formation structurée que les moyennes et les grandes entreprises, une étude menée à travers le Canada auprès de membres de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)[14] indique que le type de formation le plus utilisé par les petites et moyennes entreprises (PME) est la formation informelle en cours d'emploi.

L'EREQ fournit également des données sur les motivations qui poussent les établissements à donner de la formation à leur personnel. Le tableau 2 présente les résultats pour les années 2008 à 2010 selon la taille de l'établissement.

14. FCEI, *Les pôles de formation du Canada : les PME investissent 18 milliards de dollars dans la main-d'œuvre du pays*, 2009.

TABLEAU 2 **Raisons qui poussent les établissements à financer des activités de formation pour leur personnel, selon la taille de l'établissement, pour les années 2008 à 2010 (en pourcentage)**

RAISONS	DE 5 À 19 EMPLOYÉS			DE 20 À 99 EMPLOYÉS			100 EMPLOYÉS OU PLUS			TOTAL TOUTES LES TAILLES		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Améliorer les compétences des travailleurs	80,1	74,1	85,6	84,6	85,3	91,3	87,1	87,8	95,7	82,4	79,4	88,4
Augmenter la productivité et la compétitivité	43,7	50,8	nd	57,0	55,7	nd	68,8	67,3	nd	50,8	53,8	nd
Effectuer une mise à niveau technologique	38,6	31,6	nd	48,6	42,5	nd	60,1	54,8	nd	44,2	37,4	nd
Assurer la relève à la suite de départs	14,3	20,2	20,6	29,7	26,9	35,6	38,7	39,4	49,1	22,2	24,1	28,1
Favoriser le maintien en emploi	15,5	20,1	25,0	19,6	22,0	29,9	28,8	28,8	41,6	18,1	21,4	27,9
Respecter une obligation gouvernementale	21,0	26,0	25,4	25,0	31,7	36,3	29,4	30,3	40,5	23,2	28,5	30,5
Autres raisons	12,9	12,5	11,8	15,1	15,7	13,3	14,7	17,2	14,9	13,9	14,0	12,6

Source : *Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec*

Il en ressort que l'amélioration des compétences des travailleurs et travailleuses et la recherche d'une augmentation de la productivité et de la compétitivité sont des facteurs de plus en plus déterminants qui incitent les établissements de toutes les tailles à financer des activités de formation pour leur personnel. Cela correspond essentiellement à ce qui était anticipé :

> « L'émergence et l'adoption de la Loi se fondent sur le constat, par le gouvernement et ses partenaires, voulant que la formation revêt désormais un caractère stratégique qui permet aux entreprises d'accroître leur compétitivité dans le contexte actuel de mondialisation des marchés. La formation devient alors un enjeu clé dans le débat de la structuration de l'économie. »[15]

La raison consistant à « respecter une obligation gouvernementale » est en hausse dans presque tous les établissements entre 2008 et 2010, mais de façon moins marquée dans les établissements de 5 à 19 employées et employés. Toutes tailles d'établissements confondues, cela représente une hausse totale de 7,3 points entre 2008 et 2010. Même si les employeurs dont la masse salariale est inférieure à un million de dollars ne sont plus assujetties à la Loi depuis 2004, il demeure que d'autres exigences législatives peuvent expliquer ces résultats, par exemple les formations obligatoires en matière de santé et de sécurité du travail.

Notons également la hausse, entre 2009 et 2010, du pourcentage d'établissements de toutes les tailles ayant indiqué vouloir « améliorer les compétences des travailleurs ». Ce pourcentage est passé de 79,4 % à 88,4 %[16].

Toutes tailles confondues, plus de 10 % des établissements offrent de la formation pour une raison autre que celles qui figurent dans le tableau 2. À défaut de précisions, il serait risqué d'extrapoler sur la nature de ces autres raisons. En outre, l'enquête indique qu'on assiste entre 2008 et 2009 à une légère amélioration de l'offre de formation par les établissements qui déclaraient n'en avoir jamais offert à leurs employées et employés, puisque le taux diminue de 14 % à 11,5 %. Cela signifie qu'en 2009, un nombre plus élevé d'établissements considérait la formation de leur main-d'œuvre comme un investissement nécessaire et utile.

15. Kamel Béji et Geneviève Fournier, *De l'insertion à l'intégration socioprofessionnelle : rôles et enjeux de la formation initiale et de la formation continue*, 2007.

16. Rappelons à cet effet la réserve exprimée précédemment concernant l'interprétation des données sur une si courte période et l'influence possible des fluctuations conjoncturelles.

L'*Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation* (EASEF)[17], qui a été menée en 2008, s'adressait à tous les résidents canadiens de moins de 65 ans[18]. Le Québec y figure au dernier rang des provinces quant à la formation liée à l'emploi : les données de l'EASEF indiquent que la proportion des personnes de 25 à 64 ans ayant fait des études ou suivi de la formation liées à l'emploi est de 28,2 % au Québec, alors que la moyenne canadienne serait de 36 %. La proportion de personnes ayant déclaré avoir fait des études[19] est de 7,2 % au Québec, soit légèrement sous la moyenne canadienne. C'est au chapitre de la formation[20] que l'écart est beaucoup plus important : 30,6 % pour l'ensemble du Canada comparativement à seulement 22,9 % pour le Québec.

TABLEAU 3 **Proportion des Canadiennes et des Canadiens de 25 à 64 ans ayant fait des études ou suivi de la formation liées à l'emploi en 2008**

	ÉTUDES OU FORMATION (POURCENTAGE)	ÉTUDES (POURCENTAGE)	FORMATION (POURCENTAGE)
Québec	28,2	7,2	22,9
Ontario	38,3	8,5	32,9
Canada	36,0	8,1	30,6

Source : Tableau adapté de l'enquête *L'apprentissage à vie chez les Canadiens de 18 à 64 ans : premiers résultats de l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation de 2008*.

17. Tamara Knighton, Filsan Hujaleh, Joe Iacampo et Gugsa Werkneh, *L'apprentissage à vie chez les Canadiens de 18 à 64 ans : premiers résultats de l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation de 2008*, Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation, n° 81-595-M au catalogue de Statistique Canada, série Documents de recherche, novembre 2009.

18. À l'exception des personnes qui habitent dans les trois territoires du Nord et de celles qui vivent dans des établissements institutionnels.

19. L'éducation est un mode formel d'apprentissage et se définit comme des activités structurées d'apprentissage conduisant à l'obtention d'un titre, à l'issue plus précisément de programmes combinant de multiples cours menant à l'obtention d'un diplôme, d'un grade, d'un certificat ou d'une licence.

20. La formation est un mode non formel d'apprentissage et se définit comme un apprentissage structuré qui ne conduit pas à l'obtention d'un titre officiel et qui s'obtient au moyen de cours qui ne font pas partie d'un programme ainsi qu'à l'aide d'ateliers et de séminaires.

On constate néanmoins que les employeurs ont consenti des efforts pour soutenir la formation liée à l'emploi puisque, selon les données de l'EASEF, la formation parrainée par l'employeur touche 38,4 % de la population de 18 à 64 ans au Québec, soit une proportion comparable à la moyenne canadienne (39,6 %) et à celle de l'Ontario (37,6 %). Au surplus, le Québec affiche de meilleurs résultats relativement à l'intensité de la formation, c'est-à-dire au nombre d'heures consacrées en moyenne à la formation. Fort d'une moyenne de 50 heures, le Québec se situe exactement dans la moyenne canadienne.

L'enquête EASEF s'attarde également aux raisons pour lesquelles les Canadiennes et les Canadiens de 18 à 64 ans n'ont pas entrepris d'études ni de formation au cours de la période visée. Il en ressort que près du tiers ont déclaré avoir eu le désir ou le besoin d'entreprendre des études ou de la formation, mais ne pas l'avoir fait. Or, il semble que les raisons qui sous-tendent cette décision ont changé avec le temps. L'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EEFA), qui a précédé l'EASEF, a longtemps été la principale source d'information sur les activités de formation au Canada. Les dernières données disponibles issues de cette enquête concernent l'année 2002[21]. Cette année-là, les obstacles le plus souvent évoqués étaient d'ordre financier, alors qu'en 2008, les répondantes et les répondants ont davantage évoqué des obstacles non financiers, comme le fait que la formation entrait en conflit avec leur horaire de travail ou leurs obligations familiales. Ces résultats illustrent la difficulté de trouver une offre de formation adaptée aux besoins des travailleuses et des travailleurs, par exemple la formation à temps partiel. Compte tenu de ces obstacles, une offre de formation plus flexible et mieux adaptée aux besoins des employeurs et de la main-d'œuvre contribuerait certainement à favoriser une participation accrue à des activités de formation. À cet effet, plusieurs pistes d'action ont été dévoilées lors de la Rencontre des partenaires sur l'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, qu'ont tenue en juin 2011 le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. L'une d'elles concernait l'amélioration du soutien à la formation à temps partiel pour les personnes en emploi, qui s'est concrétisé par un soutien financier de la part du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Par ailleurs, diverses mesures d'Emploi-Québec et du ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport permettent également de soutenir la formation à temps partiel.

L'écart du Québec par rapport au reste du Canada s'explique en partie par la faiblesse de la formation non formelle. Notons avant tout que l'échantillon utilisé par l'EASEF est différent de celui qu'a utilisé la FCEI dans le cadre de l'étude citée précédemment, notamment parce que l'EASEF s'adresse à la population canadienne de moins de 65 ans et que la FCEI s'adresse à ses membres, donc à des PME. Plusieurs hypothèses sont émises pour expliquer le retard du Québec en matière de formation en emploi, et divers facteurs doivent être pris en compte. Une étude récente[22] insiste sur les différences institutionnelles entre le Québec et le reste du Canada comme explication potentielle de certains de ces écarts. L'industrie manufacturière, plus présente au Québec que dans la plupart des autres provinces, mais dont la structure diffère de celle de l'Ontario, la scolarisation

21. Valerie Peters, *Travail et formation : Premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, Éducation, compétences et apprentissage, no 81-595-MIF au catalogue de Statistique Canada, série Document de recherche, avril 2004.

22. Michael R. Smith et Marie-Ève Gagnon, *Les différences institutionnelles dans les pratiques de formation et leurs effets*, Université McGill, 22 janvier 2010.

plus faible de la main-d'œuvre québécoise, et bien entendu, la Loi comptent au nombre de ces différences. La composante culturelle doit également être considérée. Par exemple, selon les données de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE)[23], les employées et employés du Québec sont moins enclins à déclarer que le niveau de compétences requis dans leur emploi et leur accès à la formation ont augmenté au cours des années, et ce, malgré le fait que leur satisfaction à l'égard de la formation reçue se compare à celle des autres Canadiens[24]. De plus, les employeurs du Québec qui ont rapporté de la formation ont semblé moins confiants dans l'amélioration de la performance de l'entreprise[25]. Il semble donc y avoir une dissonance plus marquée au Québec entre le discours sur la formation et la perception qu'en ont les premiers intéressés. Malgré ces hypothèses pour expliquer le retard du Québec sur la moyenne canadienne, il demeure que le classement du Québec ne s'est pas amélioré par rapport aux résultats de 2002 de l'*Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes*.

L'INVESTISSEMENT EN FORMATION AU SEIN DES ENTREPRISES ASSUJETTIES

La proportion d'employeurs ayant déclaré investir au moins 1 % de leur masse salariale en dépenses de formation admissibles était de 88,5 % en 2008. Il s'agit d'une augmentation d'un peu plus de 10 points de pourcentage par rapport à 2003, année où ce pourcentage était de 78,1 %. Cependant, la proportion augmente à 88,2 % pour l'année 2003 si l'on tient compte seulement des entreprises ayant une masse salariale de plus d'un million de dollars, soit celles qui sont encore assujetties à la Loi à ce jour. Ainsi, la hausse de plus de 10 points de pourcentage constatée entre 2003 et 2008 peut s'expliquer par le fait que, depuis 2004, les entreprises ayant une masse salariale d'un million de dollars ou moins n'ont plus l'obligation d'investir 1 % de leur masse salariale en formation. Cette explication est plausible, puisque comme le révèle la littérature, le taux de formation et la proportion de la masse salariale consacrée à la formation sont généralement plus élevés dans les grandes entreprises que dans les petites[26].

Globalement, la situation a peu évolué depuis 2008. En effet, le pourcentage d'entreprises assujetties qui ont déclaré investir au moins 1 % de leur masse salariale en formation est demeuré stable, oscillant autour de 88 %. Cependant, les données des bilans quantitatifs pour la période visée démontrent qu'un nombre non négligeable d'entreprises assujetties déclarent chaque année investir entre 0,90 % et 0,99 % dans la formation de leur main-d'œuvre, soit tout près du 1 % imposé par la Loi. Par exemple, pour les années 2008 à 2010, ces entreprises représentaient en moyenne 24 % des entreprises qui cotisaient au Fonds. Si on les inclut dans le calcul des entreprises qui se conforment à la Loi, le pourcentage d'entreprises assujetties conformes oscille autour de 91 % plutôt que de 88 %.

---

23. L'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* a été menée par Statistique Canada et couvre la période de 1999 à 2005. Les résultats de cette enquête ont été utilisés dans l'étude citée précédemment.

24. Michael R. Smith et Marie-Ève Gagnon, *Les différences institutionnelles dans les pratiques de formation et leurs effets, Synthèse du rapport final*, Université McGill, 22 janvier 2010, p. 2.

25. *Ibidem*, p. 4.

26. Yanick Labrie et Claude Montmarquette, *La formation qualifiante et transférable en milieu de travail*, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations, mars 2005, p. 26.

L'INVESTISSEMENT EN FORMATION PAR TRANCHE DE MASSE SALARIALE

Comme l'indique le tableau 4, les grandes entreprises sont les plus nombreuses à déclarer un investissement d'au moins 1 % de leur masse salariale en formation. Les données démontrent également que plus la taille de l'entreprise est grande, plus celle-ci est susceptible de déclarer qu'elle investit dans la formation de son personnel.

TABLEAU 4 **Investissement en formation, par tranche de masse salariale, de 2008 à 2010**

MASSE SALARIALE	NOMBRE D'EMPLOYEURS (PAR ANNÉE)			EMPLOYEURS AYANT DÉCLARÉ AU MOINS 1 % (PAR ANNÉE, EN POURCENTAGE)		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
de 1 M$ à 5 M$	9 834	10 462	12 191	86,9	86,4	86,4
de 5 M$ à10 M$	1 139	1 237	1 380	91,6	92,1	92,6
Plus de 10 M$	999	1 125	1 324	94,4	96,4	95,6
Total	**11 972**	**12 824**	**14 895**	**88,5**	**87,8**	**87,8**

CHAPITRE 1

LE PROFIL DES ENTREPRISES COTISANT AU FONDS

La proportion d'entreprises cotisant au Fonds a augmenté de 16,1 % entre 2009 et 2010[27]. Cette hausse moyenne du pourcentage d'employeurs cotisants doit être interprétée en tenant compte du fait que le nombre d'employeurs assujettis a augmenté dans la même proportion. Il semble donc y avoir une corrélation positive entre le nombre d'entreprises assujetties et le nombre de cotisants au Fonds. Nous présumons que cette corrélation s'explique en partie par la méconnaissance des nouveaux employeurs assujettis à la Loi quant aux moyens mis à leur disposition pour remplir leur obligation d'investir dans la formation de leur main-d'œuvre. Les autres raisons incitant les employeurs à ne pas déclarer un investissement de 1 % dans la formation de leur personnel sont principalement d'ordre administratif.

En 2012, la Commission a procédé à une analyse des données recueillies par Revenu Québec[28] à l'égard des entreprises cotisant au Fonds. Cette analyse couvre la période de 2008 à 2010. Divers constats en sont ressortis. La majorité des cotisants sont des employeurs ayant une masse salariale inférieure à 5 millions de dollars. La gestion de la formation dans ces entreprises se limite souvent à la comptabilisation des dépenses, plus particulièrement pour des activités de formation offertes par des ressources externes. Les frais entraînés par les formations internes ne sont donc pas comptabilisés. Ce choix peut s'expliquer par le fait que les exigences de la Loi quant aux pièces justificatives requises sont encore méconnues ou semblent trop complexes pour les employeurs.

De plus, les entreprises qui ont le plus cotisé au Fonds sont des entreprises dont le siège social est situé à l'extérieur du Québec et celles dont le siège social est à Montréal. En trois ans, 32 % des entreprises assujetties hors Québec ont versé 23,1 millions au Fonds, soit 37 % des cotisations totales. Depuis que la Loi a été modifiée en 2007, le pourcentage de cotisants parmi les entreprises hors Québec n'a pas beaucoup changé. Il importe toutefois d'être prudent quant à l'interprétation de ces données, puisque même si les entreprises hors Québec cotisent de plus grandes sommes (46 % de ces cotisants versent la totalité du 1 %), cela ne signifie pas pour autant qu'elles n'offrent pas de formation à leurs employées et employés. Comme mentionné un peu plus haut, il est possible qu'elles méconnaissent la Loi. Dans la région de Montréal[29], 14 % des entreprises assujetties ont cotisé à hauteur de 22 millions, soit 36 % des sommes totales versées au Fonds. Dans l'ensemble du Québec, à l'exclusion de Montréal, 42 % des entreprises assujetties ont versé au Fonds 16,3 millions de dollars, soit 26 % des cotisations totales.

27. Commission des partenaires du marché du travail, *Bilan quantitatif sur la participation des employeurs à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : année civile 2010*.

28. Revenu Québec recueille ces données au moyen du formulaire Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur (RLZ-1.S).

29. Il s'agit ici de la région administrative de Montréal.

Certains secteurs d'activité regroupent une portion plus importante d'entreprises ayant cotisé au Fonds pour cette période, en plus d'avoir versé les sommes les plus importantes, et ce, dans toutes les régions du Québec ainsi que les employeurs ayant leur siège social hors du Québec. Il s'agit des secteurs du commerce du gros et des industries manufacturières. Les employeurs du secteur Services aux entreprises dans les régions hors Québec et à Montréal y ont également beaucoup cotisé. Dans les régions du Québec (à l'exception de la région de Montréal), le secteur de la construction[30] regroupe également le nombre le plus important de cotisants. On peut présumer que l'évolution de la structure industrielle du Québec au cours des dernières années a eu un effet sur l'investissement en formation des entreprises de certains secteurs d'activité économique. Même si ce n'est pas toujours le cas, les entreprises des secteurs en croissance sont plus susceptibles de développer les compétences de leur personnel que les entreprises exerçant leurs activités dans des secteurs stagnants ou en déclin.

L'INTERVENTION AUPRÈS DES EMPLOYEURS COTISANTS

Pour poursuivre la réflexion sur les cotisants, une intervention a été menée auprès d'employeurs cotisants. Dans un premier temps, les 1 193 entreprises ayant cotisé au Fonds plus d'une fois entre 2008 et 2010 ont été contactées en 2012, et l'exercice se poursuit en 2013. L'intervention vise à mieux comprendre les raisons pour lesquelles ces employeurs cotisent au Fonds et à les informer sur les moyens dont ils disposent pour investir en formation de même que sur la façon de comptabiliser leur investissement aux fins de la Loi.

Les résultats préliminaires indiquent des différences selon que les entreprises ont leur siège social au Québec ou à l'extérieur du Québec. Pour les entreprises ayant leur siège social au Québec, les raisons les plus souvent invoquées par les employeurs pour ne pas investir en formation sont les suivantes :

- le personnel de l'entreprise a beaucoup d'expérience;
- les tâches liées aux postes exigent peu de formation;
- il n'y a pas de responsable pour gérer la formation;
- la somme à investir est difficile à atteindre, car la masse salariale est élevée par rapport à l'effectif.

30. Les entreprises de l'industrie de la construction sont également assujetties à la Loi. En vertu de l'article 12, les contributions payées à un fonds de formation administré par la Commission de la construction du Québec sont considérées comme un investissement admissible aux fins de la Loi.

Pour les employeurs ayant leur siège social hors du Québec, d'autres raisons s'ajoutent aux précédentes, par exemple :

- la formation est gérée par un service des ressources humaines centralisé au siège social;
- les communications sont parfois difficiles entre le siège social et les établissements;
- il n'y a aucune information disponible en anglais, ce qui contribue à la méconnaissance de la Loi.

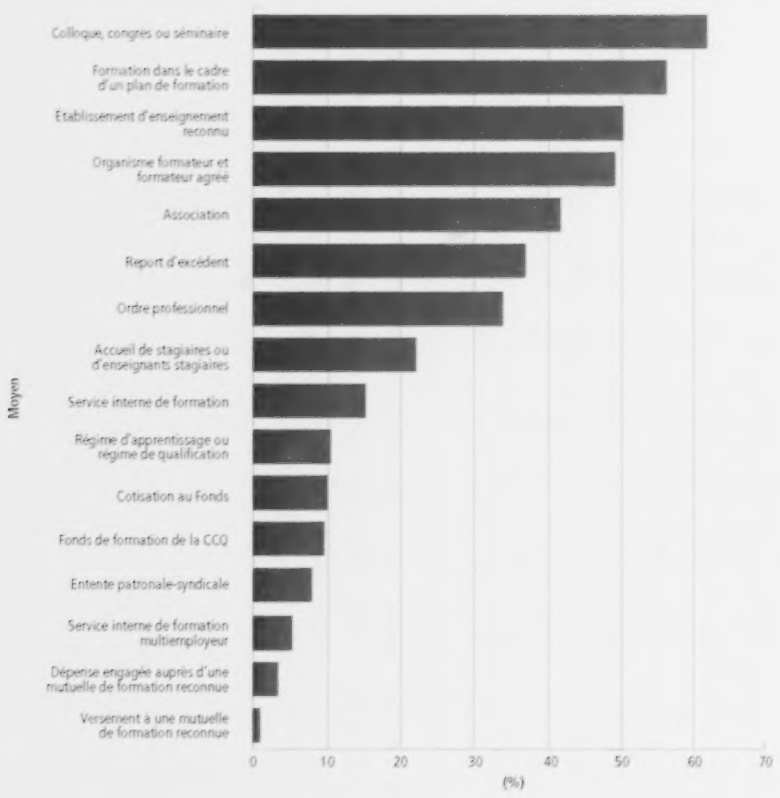
1.1.2 LA FORMATION AU SEIN DES ENTREPRISES ASSUJETTIES

LES MOYENS UTILISÉS POUR RÉALISER LES ACTIVITÉS DE FORMATION ADMISSIBLES

Le graphique 1 indique que pour les six années visées, la participation à des formations données dans le cadre de colloques, de congrès ou de séminaires constitue le moyen le plus souvent mentionné par les répondantes et les répondants (moyenne de 61,6 %). La formation donnée dans le cadre d'un plan de formation en entreprise[31] est également un moyen fort utilisé par les entreprises répondantes tout comme le recours à des établissements d'enseignement reconnus ou à des organismes formateurs et à des formateurs agréés, les moyennes respectives étant de 55,4 %, 50,8 % et 49,5 %.

31. Avant l'entrée en vigueur de la Loi modifiée, en 2007, ce moyen était appelé « formation dite qualifiante ou transférable en vertu de l'article 6.4 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles ».

GRAPHIQUE 1 **Moyens utilisés pour réaliser des activités de formation admissibles**[32]



32. Moyenne des années 2006 à 2011.

Le tableau 5 présente le pourcentage d'employeurs ayant utilisé les différents moyens de formation au cours des années 2006 à 2011. On constate une augmentation significative du pourcentage d'employeurs ayant choisi le régime d'apprentissage ou le régime de qualification. Son utilisation est passée de 3,8 % en 2006 à 22,8 % en 2011, soit une hausse de près de vingt points de pourcentage. Ce moyen est directement lié à la principale stratégie du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, soit le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). En outre, les efforts de promotion déployés depuis l'intégration du Cadre dans la Loi ont certainement contribué à en augmenter la notoriété.

L'article 1 du Règlement sur les mutuelles de formation[33] rend admissibles les dépenses engagées par un employeur auprès d'une mutuelle de formation, dans la mesure où cette mutuelle est reconnue par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour la période visée, un pourcentage peu élevé d'employeurs a choisi d'utiliser l'un des deux moyens afférents aux mutuelles de formation. En outre, le pourcentage d'employeurs ayant choisi d'effectuer un versement à une mutuelle de formation a augmenté entre les années 2006 et 2011, passant de 0,7 % à 1,5 %. Ces résultats peuvent être attribuables à la promotion entourant les mutuelles de formation et à la hausse subséquente du nombre d'entreprises membres d'une mutuelle de formation reconnue durant cette période.

Les données indiquent également la constante progression, depuis 2006, du report d'excédent de la part des employeurs répondants. Le pourcentage d'entreprises ayant mentionné ce moyen a augmenté de sept points entre 2006 et 2011. Ces chiffres viennent appuyer l'hypothèse que les employeurs font probablement beaucoup plus de formation qu'ils n'en déclarent en réalité, puisqu'ils tendent à utiliser des excédents des années antérieures à l'année civile visée pour remplir leur obligation légale. En outre, le recours à un établissement d'enseignement reconnu est en diminution constante entre 2006 et 2010, ce qui soulève des préoccupations étant donné que l'objet de la Loi est de favoriser la formation qualifiante et transférable.

33. L.R.Q., c. D-8.3, r. 7.

TABLEAU 5 **Moyens utilisés pour réaliser des activités de formation admissibles, en fonction du pourcentage d'employeurs, pour les années 2006 à 2011**[34]

MOYENS DE FORMATION	POURCENTAGE DES EMPLOYEURS AYANT UTILISÉ LE MOYEN DE FORMATION					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Établissement d'enseignement reconnu	53,4	52,3	50,6	48,2	46,5	47,0
Organisme formateur et formateur agréé	51,5	49,7	48,1	48,4	47,4	47,8
Service interne de formation	17,1	16,5	15,9	14,8	13,7	14,4
Service interne de formation multiemployeur	5,1	5,1	5,3	5,9	5,9	5,7
Ordre professionnel	32,7	32,8	33,8	33,6	34,1	36,2
Colloque, congrès ou séminaire	62,1	61,7	62,1	61,0	60,5	61,4
Association	40,7	40,8	41,8	41,8	41,7	44,3
Formation donnée dans le cadre d'un plan de formation en entreprise	55,4	54,5	55,0	55,6	56,7	59,6
Entente patronale-syndicale	9,5	8,4	7,8	7,8	7,2	7,5
Fonds de formation à la construction (CCQ)	9,2	9,2	9,9	9,6	10,1	10,8
Versement à une mutuelle de formation reconnue[35]	0,7	1,1	1,3	1,0	1,2	1,4
Dépense engagée auprès d'une mutuelle de formation reconnue	nd	nd	nd	0,9	0,4	9,0
Régime d'apprentissage ou Régime de qualification	4,1	7,7	9,3	9,3	9,7	22,8
Accueil de stagiaires ou d'enseignants stagiaires	22,5	22,3	22,4	20,3	20,8	22,8
Cotisation au Fonds	11,0	9,8	9,3	9,5	10,1	11,2
Report d'excédent	35,9	35,9	36,9	37,9	39,0	42,1
Nombre total d'employeurs ayant répondu	**8 585**	**9 061**	**9 611**	**9 504**	**10 507**	**9 873**

34. Données tirées des formulaires de déclaration des activités de formation pour les années visées.

35. Ou à un organisme collecteur, jusqu'en 2007.

CHAPITRE 1

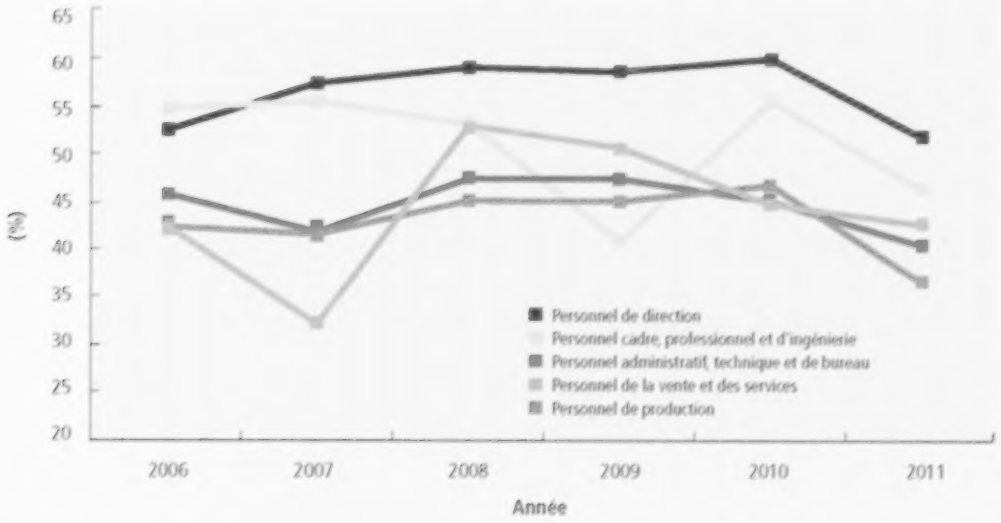
LES CATÉGORIES DE PERSONNEL QUI REÇOIVENT DE LA FORMATION ET LA RÉPARTITION DU NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION REÇUES PAR CATÉGORIE

Le pourcentage d'employées et employés formés par catégorie de personnel constitue un indicateur de l'accessibilité de la formation. Les données des rapports statistiques pour les années 2006 à 2011 montrent que les catégories *personnel de direction* et *personnel cadre, professionnel et d'ingénierie* ont été chaque année, sauf en 2008, celles dont la proportion de membres du personnel formés a été la plus élevée.

On constate également une certaine constance du taux de participation à la formation pour ces catégories de personnel, sauf en 2011, où il a connu une baisse de près de 10 points par rapport à l'année précédente. Soulignons que la catégorie *personnel de direction* est constituée des personnes occupant un poste de cadre supérieur, alors que la catégorie *personnel cadre, professionnel et d'ingénierie* regroupe les cadres intermédiaires et autres gestionnaires, en plus du personnel professionnel ou d'ingénierie.

Par ailleurs, le taux de participation à la formation a aussi diminué pour les trois autres catégories de personnel représentées dans le graphique 2. Il semble donc qu'en 2011, les employeurs qui ont rempli la déclaration des activités de formation ont choisi de former un pourcentage moins élevé de leur effectif, et ce, pour toutes les catégories de personnel. Il est difficile d'expliquer les causes de ces diminutions, étant donné que le formulaire ne permet pas de recueillir ce type de données.

GRAPHIQUE 2 **Taux de participation à la formation selon les catégories de personnel, pour les années 2006 à 2011**



Source : *Déclaration des activités de formation* pour les années visées.

En outre, la formation a connu des fluctuations plus ou moins importantes dans certaines catégories d'emploi depuis 2006. Le personnel *administratif, technique et de bureau,* de même que le personnel *cadre, professionnel et d'ingénierie* sont les seules catégories où l'on observe une certaine stabilité. De façon générale, cette dernière catégorie bénéficie du plus haut taux de participation à la formation. Les données pour les autres catégories de personnel sont trop éparses pour en dégager des tendances.

Les données démontrent qu'il existe toujours une inégalité en ce qui concerne le taux de participation à la formation du personnel de direction et du personnel cadre par rapport à celui des autres catégories de personnel. Par exemple, le *personnel de production* est la catégorie qui a reçu le moins de formation, alors que la catégorie *personnel de direction* est celle qui en a reçu le plus. Ceux qui ont le meilleur accès à la formation sont la plupart du temps les cadres, qui occupent des postes exigeant généralement un niveau de scolarité supérieur à celui des autres catégories de personnel. Les travailleuses et les travailleurs appartenant aux catégories du *personnel de production, vente et services*, et ceux de la catégorie du personnel *administratif, technique et de bureau* suivent moins de formation, comme en témoignent les données. Le graphique 2 illustre donc la tendance qu'ont démontrée plusieurs recherches, notamment l'étude intitulée *Les pratiques et l'organisation de la formation en entreprise au Québec*, réalisée dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée de la Commission. Cette recherche révèle que le personnel ayant une formation initiale plus avancée, comme les professionnels, aura plus de probabilité de suivre une formation offerte par son employeur[36].

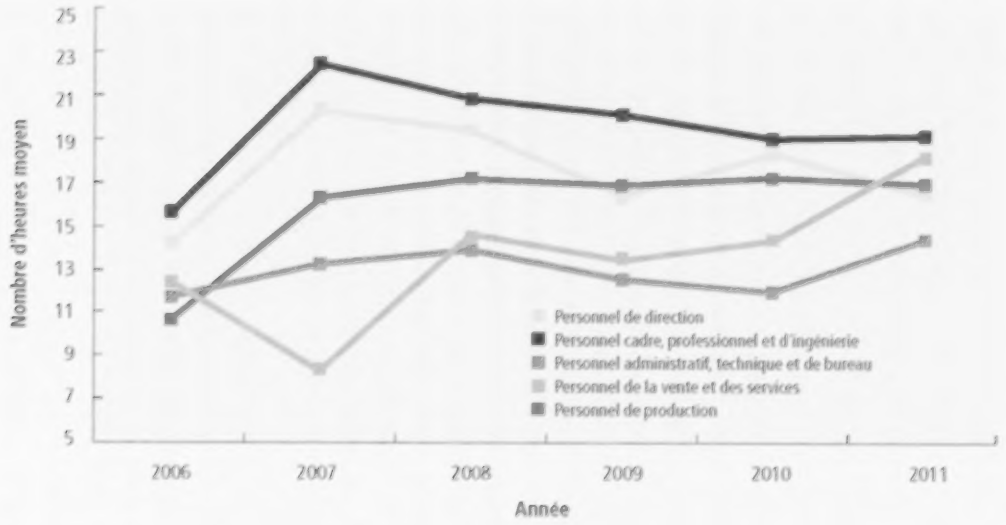
Des études internationales font également ressortir une situation d'inégalité, notamment l'étude intitulée *Perspectives de l'emploi de l'OCDE : 2003 – Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*. Selon cette étude, il existe une inégalité évidente dans l'offre de formation selon les groupes de travailleurs et de travailleuses. À cet égard, l'OCDE indique que le taux de participation à la formation dans les professions peu qualifiées (13 %) correspond à environ un tiers du taux de participation dans les professions hautement qualifiées (38 %). Cette étude fait également état du fait que les travailleuses et les travailleurs les moins scolarisés sont défavorisés à l'égard de l'accès à la formation : seulement 16 % d'entre eux reçoivent de la formation comparativement à 35 % pour les travailleuses et les travailleurs ayant un diplôme de l'enseignement supérieur[37].

36. Paul Bélanger, Maryse Larivière et Brigitte Voyer, *Les pratiques et l'organisation de la formation en entreprise au Québec*, Centre interdisciplinaire de recherche et développement sur l'éducation permanente, 2004, p. 183.

37. OCDE (2003), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE : 2003 – Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, Éditions OCDE, p. 265 et 266.

Cette tendance se maintient avec les années puisqu'un rapport publié par l'OCDE en 2011 révèle que l'inégalité dans l'accès à des activités de formation chez les adultes persiste au sein des pays membres de l'OCDE. Ce rapport indique que, dans la plupart de ces pays, le nombre prévu d'heures de formation non formelle liée à l'emploi augmente de façon assez linéaire avec l'élévation du niveau d'éducation[38]. Le graphique 3 permet de constater que pour chacune des années visées, il ressort des données recueillies au moyen de la déclaration des activités de formation que la catégorie *personnel cadre, professionnel et d'ingénierie* est celle qui reçoit, en moyenne, le plus grand nombre d'heures de formation par personne[39], soit 19,5 heures. Chez le personnel de direction, le nombre moyen d'heures de formation par personne est de 17,5. Les catégories *personnel de la vente et des services* et *personnel administratif, technique et de bureau* sont celles qui ont bénéficié du plus faible nombre d'heures de formation par travailleuse ou travailleur en moyenne, soit 12,9 heures et 13,5 heures respectivement.

GRAPHIQUE 3 **Nombre moyen d'heures de formation par employé selon les catégories de personnel, pour les années 2006 à 2011**



Source : *Déclaration des activités de formation* pour les années visées.

38. OCDE (2011), *Regards sur l'éducation 2011*, p. 392.

39. Il s'agit d'une moyenne établie à partir du nombre total d'employées et employés par catégorie et non à partir du nombre de membres du personnel formés par catégorie.

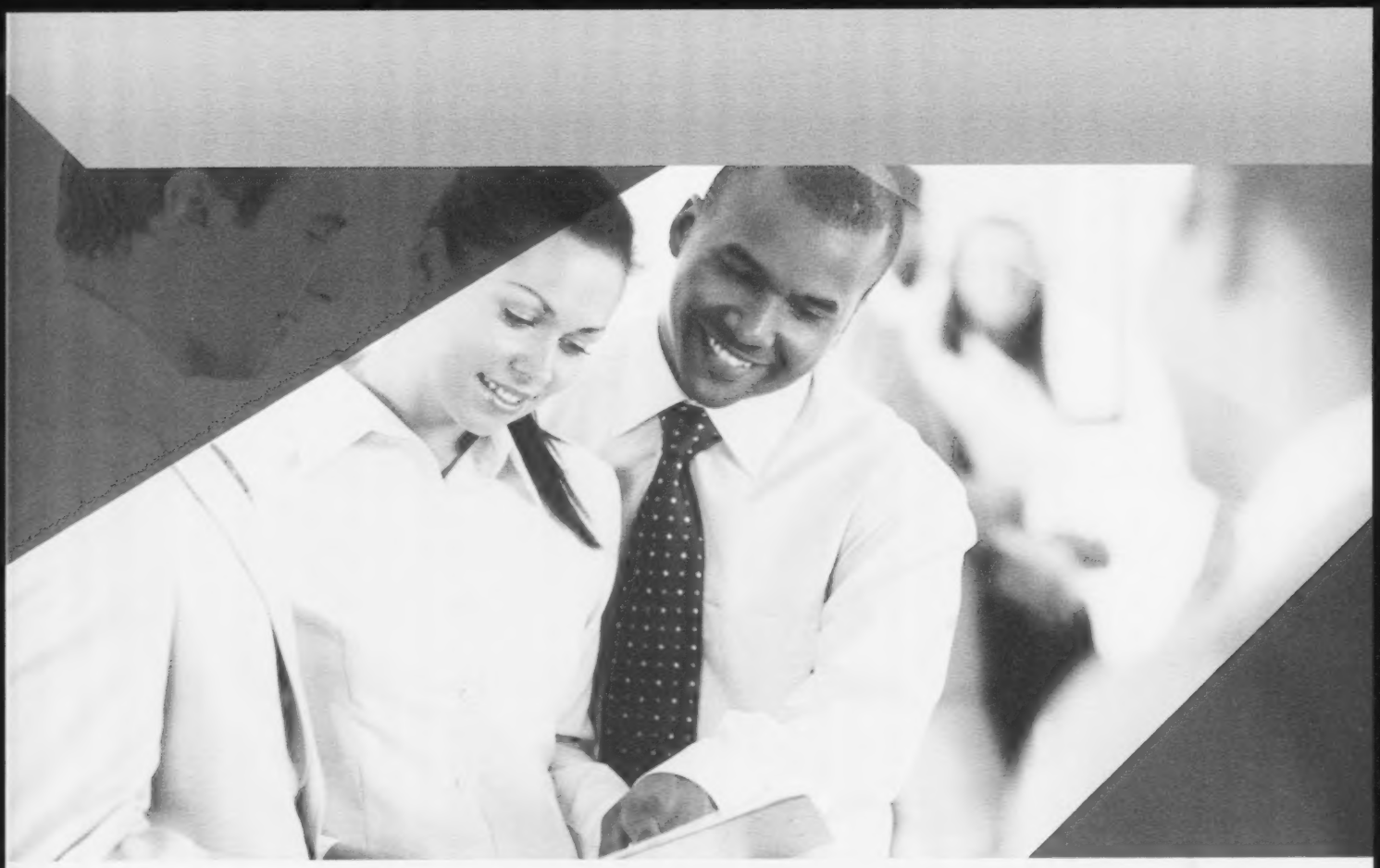
1.2 LES CONSTATS

Le taux d'investissement en formation déclaré par les employeurs se situe à près de 88 % depuis plusieurs années, affichant une certaine stagnation. La formation en entreprise accompagne un plan, un projet, une stratégie qui peut porter sur un investissement technologique, un nouveau positionnement de marché, la conquête de marchés extérieurs, etc. Bref, un employeur investit en formation parce que cela est nécessaire à l'atteinte de ses objectifs, qui bien souvent impliquent qu'il cherche à se distinguer de ses concurrents autrement que par la recherche du plus bas coût pour ses produits. La formation est une composante de la stratégie d'entreprise. La Loi vient par ailleurs moduler l'investissement en formation et dans tous les cas, il est possible que le contexte de rareté de main-d'œuvre qualifiée appréhendée dans les prochaines années vienne changer la donne et ait un effet sur les besoins de formation des entreprises. Celles-ci vont accorder plus d'importance à l'adéquation entre leurs besoins et la qualification de leur personnel.

Malgré les limites connues des données disponibles et de leur interprétation, il est admis que le Québec affiche une plus faible performance que les autres provinces en matière de formation liée à l'emploi, retard qu'il n'a pas réussi à rattraper selon les études des dernières années. Les données et les définitions de l'EASEF laissent entendre que le retard du Québec est particulièrement marqué dans le cas de l'apprentissage structuré qui ne débouche pas sur une attestation ou un diplôme. Il reste donc des efforts à faire pour améliorer la position du Québec en matière de formation liée à l'emploi.

Soulignons par ailleurs la multiplication des démarches en vue de permettre à la Loi et à ses différents mécanismes d'évoluer et de s'adapter aux réalités et aux besoins du marché du travail. Certains moyens étaient déjà en place avant l'entrée en vigueur de la Loi modifiée et d'autres se sont ajoutés à la suite de sa révision en 2007. Les données du présent chapitre indiquent que parmi les nouveaux moyens offerts aux employeurs assujettis, certains sont encore peu utilisés alors que d'autres, tels que le régime d'apprentissage ou régime de qualification, connaissent une popularité croissante auprès des entreprises. Les statistiques indiquent également une utilisation plus fréquente du report des excédents par les entreprises assujetties. Cette augmentation laisse croire que les employeurs tendent à faire plus de formation qu'ils n'en déclarent annuellement.

Néanmoins, il semble bien que certaines catégories de travailleuses et travailleurs sont moins susceptibles de recevoir de la formation en entreprise. Ce retard avait d'ailleurs été souligné dans le précédent rapport quinquennal. Les données récentes permettent de constater que, de façon générale, une inégalité persiste au Québec entre le taux de participation à des activités de formation du personnel de direction et des cadres et celui du personnel de production et des travailleuses et des travailleurs de la vente et des services. Ainsi, même si au cours des dernières années certaines fluctuations du taux de participation à des activités de formation, chez certaines catégories de personnel, laissent présager un changement de comportement des employeurs par rapport à la formation de leur main-d'œuvre, des efforts doivent être faits pour favoriser un meilleur accès à des activités de formation pour les catégories de travailleuses et travailleurs défavorisées à cet égard.



CHAPITRE 2

LA RÉGLEMENTATION

CHAPITRE 2

LA RÉGLEMENTATION

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre[40] confère à la Commission des partenaires du marché du travail la responsabilité d'adopter la réglementation afférente à la Loi, laquelle est soumise à l'approbation du gouvernement. Seul le Règlement sur la détermination de la masse salariale est directement adopté par le gouvernement. Tous les règlements présentés dans ce chapitre sont ceux qui sont en vigueur au moment du dépôt du présent rapport.

2.1 LE BILAN

2.1.1 LE RÈGLEMENT SUR LA DÉTERMINATION DE LA MASSE SALARIALE ET LE RÈGLEMENT SUR LES DÉPENSES DE FORMATION ADMISSIBLES

RÈGLEMENT SUR LA DÉTERMINATION DE LA MASSE SALARIALE

OBJET

Le Règlement sur la détermination de la masse salariale[41] est entré en vigueur le 1er janvier 2004, en remplacement de celui qui avait été approuvé le 6 décembre 1995. L'adoption de ce règlement a considérablement modifié le contexte d'assujettissement à la Loi, puisque cette décision gouvernementale faisait en sorte que les employeurs dont la masse salariale se situait entre 250 000 $ et 1 million de dollars n'étaient plus assujettis à la Loi. De l'avis du gouvernement, l'application de la Loi aux petites entreprises occasionnait plus de problèmes administratifs qu'elle n'encourageait la formation du personnel. En outre, par sa décision, le gouvernement donnait suite à une demande répétée du Groupe conseil sur l'allégement réglementaire qui souhaitait un allégement administratif concret pour les petites et moyennes entreprises relativement à l'application de la Loi.

RÈGLEMENT SUR LES DÉPENSES DE FORMATION ADMISSIBLES

OBJET

Le Règlement sur les dépenses de formation admissibles[42] établit les dépenses de formation que peuvent comptabiliser les entreprises assujetties pour se conformer à la Loi et prévoit certains moyens à utiliser pour réaliser ces dépenses de formation. Il précise également les règles de calcul et indique les pièces justificatives à conserver aux fins de vérification par Revenu Québec. Le règlement d'origine a été adopté le 6 décembre 1995 et a fait l'objet de modifications importantes qui sont entrées en vigueur le 1er janvier 2008.

40. L.R.Q., c. D-8.3.

41. L.R.Q., c. D-8.3, r. 4.

42. L.R.Q., D-8.3, r. 3.

LES MODIFICATIONS

Découlant des modifications apportées à la Loi en juin 2007, la révision de ce règlement visait, entre autres, à faire en sorte qu'il reflète les nouvelles orientations de la Loi, soit une approche plus qualitative de la formation. La révision répondait également aux principales difficultés d'application recensées dans le précédent rapport quinquennal, soit la nécessité de recentrer les dépenses vers celles qui concourent directement au développement des compétences de la main-d'œuvre, et d'alléger la réglementation, conformément au premier des mandats formulés à la suite du précédent rapport quinquennal (voir page 14). Ainsi, les dépenses indirectes de formation liées aux annuités d'amortissement relatives à l'acquisition d'équipements, à la construction ou à l'aménagement de locaux, et les dépenses de formation liées aux dons de matériel ou d'équipement ont été retirées du Règlement. Le Règlement a également été adapté à la réalité des entreprises en y introduisant de nouvelles dépenses de formation admissibles, telles que le salaire d'une employée ou d'un employé pour les activités d'apprentissage réalisées au moyen des technologies de l'information et les frais d'utilisation de ces technologies. L'obligation de tenir à jour et de conserver un registre des salaires à des fins de formation et la liste exhaustive des pièces à conserver a notamment été retirée, ce qui a permis un allégement administratif pour les entreprises assujetties à la Loi.

Des bulletins d'information sur les changements apportés au Règlement ont été adressés aux entreprises assujetties. Quant aux guides d'application et d'interprétation de la Loi et du Règlement, ils ont été revus, simplifiés et mis en ligne.

Les données des bilans quantitatifs annuels sur la participation des employeurs à la Loi peuvent servir à rendre compte des résultats de l'application du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, avec les réserves énoncées au chapitre 1. Comme l'indique le tableau 6, entre 2006 et 2010, les entreprises assujetties à la Loi ont déclaré investir en moyenne près d'un milliard de dollars dans la formation.

TABLEAU 6 Données relatives aux employeurs assujettis à la Loi, de 2006 à 2010

ANNÉE	NOMBRE D'EMPLOYEURS ASSUJETTIS	MASSE SALARIALE TOTALE (G$)	INVESTISSEMENT DÉCLARÉ EN FORMATION (M$)	POURCENTAGE DES EMPLOYEURS AYANT DÉCLARÉ AU MOINS 1 %	COTISATIONS AU FDRCMO	
					NOMBRE D'EMPLOYEURS	MONTANTS (M$)
2006	11 126	65,0	1 014	88,7	1 262	14,8
2007	12 358	73,0	985	88,5	1 421	17,8
2008	11 972	65,8	824	88,5	1 379	17,6
2009	12 824	81,3	945	87,8	1 563	19,0
2010	14 895	91,7	1 064	87,8	1 815	24,8

Source : Fichiers de l'Agence du revenu du Québec (compilation par la Commission des partenaires du marché du travail).

Dans sa forme actuelle, le formulaire *Déclaration des activités de formation* permet d'obtenir des données sur les moyens utilisés et sur les catégories de personnel qui reçoivent de la formation, incluant le nombre d'heures de formation reçues par catégorie. En pratique, il a une portée restreinte, puisqu'il permet uniquement de recenser les moyens utilisés et les catégories d'emplois touchées, sans pouvoir déterminer de fréquence. L'enquête en cours[43] sur les pratiques de formation en emploi au Québec viendra enrichir l'information présentement disponible.

43. L'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* a été lancée à l'automne 2012 et s'inscrit dans la planification stratégique 2011-2014 de la Commission.

2.1.2 LE RÈGLEMENT SUR LES MUTUELLES DE FORMATION

OBJET

Le Règlement sur les mutuelles de formation[44] est entré en vigueur le 1er janvier 2008 et a remplacé le Règlement sur les organismes collecteurs, lequel était en vigueur depuis le 1er juillet 1997.

RÈGLEMENT SUR LES ORGANISMES COLLECTEURS

Le Règlement sur les organismes collecteurs découlait de l'article 8 de la Loi, qui permettait aux employeurs d'un secteur donné ou d'une même région d'investir collectivement dans la formation de leur main-d'œuvre. Ce moyen d'investir en formation visait plus spécifiquement les petits employeurs qui ne disposaient pas des ressources nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre leur propre plan de formation. Or, les dernières années d'application de ce règlement ont mis en relief sa faible utilisation. La transition entre le Règlement sur les organismes collecteurs et le Règlement sur les mutuelles de formation s'est effectuée suivant les dispositions transitoires prévues par le Règlement sur les mutuelles de formation.

RÈGLEMENT SUR LES MUTUELLES DE FORMATION

Le Règlement sur les mutuelles de formation a été rédigé en tenant compte des conditions favorables et des obstacles qui avaient été recensés grâce à un projet pilote sur les mutuelles de formation mis en œuvre par la Commission[45]. Le Règlement permet ainsi de répondre au deuxième mandat découlant du précédent rapport quinquennal (voir page 14). Une mutuelle de formation est un regroupement d'entreprises, constitué en personne morale, qui vise à structurer, développer et mettre en œuvre des services de formation répondant aux besoins des entreprises qui en font partie. Divers services ou activités de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre peuvent être offerts par la mutuelle aux entreprises, tels que la détermination des besoins de formation du personnel et l'élaboration d'une offre de formation adaptée.

44. L.R.Q., c. D-8.3, r. 7.

45. Projet pilote qui s'est échelonné du printemps 2003 au mois de décembre 2004.

Comme c'était le cas pour les organismes collecteurs, les versements qu'effectue un employeur assujetti et les dépenses qu'il engage auprès d'une mutuelle de formation sont considérés comme des dépenses de formation admissibles aux fins de la Loi. Un allégement majeur a été apporté aux règles à respecter pour obtenir une reconnaissance à titre de mutuelle de formation. Pour être reconnue, une mutuelle doit démontrer qu'il existe une problématique commune à ses membres sur le plan du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Le nouveau règlement permet aux comités sectoriels de main-d'œuvre, de même qu'aux comités paritaires établis en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective[46], d'être reconnus à titre de mutuelles de formation. Il a également ouvert la possibilité aux employeurs d'engager des dépenses admissibles auprès des mutuelles de formation, en plus des versements que ceux-ci pouvaient déjà y effectuer. Le conseil d'administration de la mutuelle doit être multipartite, constitué en majorité de représentantes et de représentants des employeurs et de représentantes et représentants de la main-d'œuvre des employeurs membres. Notons également que l'une des dispositions du Règlement prévoit que la mutuelle doit faire la démonstration de sa viabilité[47]. Enfin, une mutuelle peut être créée sur une base régionale ou sectorielle.

Par ailleurs, des outils ont été élaborés et mis en ligne afin d'aider les regroupements d'entreprises à préparer leur demande de reconnaissance à titre de mutuelle. Une nouvelle modification au Règlement, qui est entrée en vigueur le 17 décembre 2009, permet à un plus grand nombre de regroupements d'entreprises d'être reconnus, soit les regroupements à caractère sectoriel non couverts par un comité sectoriel de main-d'œuvre, les regroupements d'employeurs d'un même domaine industriel (les donneurs d'ordre et leurs sous-traitants) et les regroupements d'employeurs dont la main-d'œuvre fait partie d'une clientèle spécifique visée par un comité d'intégration et de maintien en emploi.

Les efforts de promotion

Depuis l'entrée en vigueur du Règlement, différentes activités de promotion ont été organisées à l'intention des entreprises assujetties à la Loi. La Commission a notamment participé à des événements axés sur les ressources humaines et sur la gestion, elle a offert des séances d'information destinées aux divers intervenants et intervenantes, et elle a organisé des déjeuners-causeries pour promouvoir les mutuelles.

46. L.R.Q., c. D-2.

47. Dans le cadre de son programme Soutien au démarrage et à la structuration d'une mutuelle de formation, le Fonds accorde un financement dégressif et d'une durée limitée.

L'évolution du nombre de mutuelles

Quelques constats se dégagent depuis l'entrée en vigueur du Règlement sur les mutuelles de formation. Sur une trentaine de demandes reçues, 21 organismes ont été reconnus comme mutuelles. Ce nombre inclut six des huit organismes collecteurs qui existaient avant la modification du Règlement. Les deux autres organismes collecteurs ne répondaient pas aux critères de reconnaissance.

Parmi les 21 mutuelles reconnues, une seule a cessé ses activités en cours de reconnaissance, et vingt mutuelles sont en phase de démarrage ou poursuivent leurs activités. De ce nombre, trois n'ont pas encore démarré leurs activités bien qu'elles aient été reconnues il y a déjà quelques années. Il faut souligner également que quatre mutuelles ont été reconnues récemment, c'est-à-dire entre novembre et décembre 2012. Par conséquent, on dénombre actuellement 13 mutuelles représentant 823 entreprises.

TABLEAU 7 Évolution du nombre de mutuelles reconnues et d'entreprises membres

ANNÉES VISÉES (1er AVRIL AU 31 MARS)	NOMBRE DE MUTUELLES RECONNUES DANS L'ANNÉE	NOMBRE D'ENTREPRISES MEMBRES
2008-2009	7	464
2009-2010	3	131
2010-2011	5	212
2011-2012	2	16
2012-2013[48]	4	non disponible[49]
Total	**21**[50]	**823**

48. Données au 31 décembre 2012.

49. Ces quatre mutuelles ont été reconnues entre novembre et décembre 2012. L'information quant au nombre d'entreprises qui en sont membres ne sera disponible qu'en fin d'année, lorsque les mutuelles produiront leur rapport d'activité.

50. De ce nombre, 15 sont des mutuelles sectorielles et 6 sont des mutuelles régionales.

CHAPITRE 2

L'APPLICATION DU RÈGLEMENT

L'objectif d'une mutuelle de formation est de structurer, développer et mettre en œuvre une offre de services de formation adaptée aux caractéristiques et aux besoins d'un groupe d'entreprises. La mutuelle met ainsi à la disposition des entreprises qu'elle regroupe une approche commune, pertinente et adaptée à leur situation. Par conséquent, les critères de reconnaissance d'une mutuelle de formation sont les suivants :

- les employeurs concernés partagent une problématique commune;
- ils démontrent une volonté de concertation;
- ils sont en nombre suffisant pour assurer la viabilité de la mutuelle.

1. La notion de problématique commune

La création d'une mutuelle vise à améliorer de manière importante la connaissance des besoins d'un secteur ou d'un territoire de manière à pouvoir offrir des services particulièrement adaptés aux entreprises que représentera la mutuelle et à celles qu'elle cherchera à recruter. Le fondement de la mission d'une mutuelle est la réponse à une problématique commune.

De façon générale, les mutuelles de type sectoriel définissent leur problématique par rapport à une offre de formation qui ne suffit pas à combler les besoins des entreprises et à la pertinence de concevoir une offre de formation spécifique, par exemple pour répondre à des changements technologiques ou organisationnels dans l'industrie.

Sur le plan régional, les mutuelles définissent leur problématique par rapport aux difficultés qu'éprouvent les entreprises pour structurer la formation ou rendre compte de leur investissement en formation, soit par manque de temps ou par manque d'expertise en ressources humaines. Ces entreprises ne partagent pas toutes les mêmes besoins en matière de compétences à développer. Conséquemment, les mutuelles ont tendance à leur offrir des services personnalisés. Cela ne correspond pas au principe selon lequel la mutualisation des services de formation vise à répondre à des difficultés de même nature en ce qui a trait à l'amélioration de la qualification et des compétences de la main-d'œuvre ou à la gestion et à l'organisation de la formation de cette main-d'œuvre.

Il en ressort qu'un facteur déterminant est le partage d'une situation problématique sous différents aspects concernant le développement des compétences de la main-d'œuvre et pour laquelle le regroupement et la mise en commun des services et des ressources constituent un passage nécessaire sans lequel les objectifs dans ce domaine seraient difficilement atteints.

2. L'intérêt et volonté de concertation des entreprises

On considère comme un facteur essentiel au succès d'une mutuelle le fait que les entreprises et les acteurs majeurs du secteur démontrent un véritable engagement à l'égard de la mutualisation de leurs services en matière de développement des compétences de leur main-d'œuvre. Ce critère est à mettre en lien avec la viabilité de la mutuelle.

3. La viabilité de la mutuelle

Depuis 2008, les mutuelles ont eu accès à trois types de financement :

- le Pacte pour l'emploi, de 2008 à 2011;
- les subventions du programme Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation, en 2011 et en 2012;
- les subventions du programme Soutien aux promoteurs collectifs, de 2008 à 2012.

Le Pacte pour l'emploi est une initiative mise de l'avant en 2008 par le gouvernement du Québec. En 2009, en réponse à la conjoncture économique défavorable, le Pacte pour l'emploi Plus s'y est ajouté pour venir en aide aux travailleuses et aux travailleurs de même qu'aux entreprises tout en préparant la reprise économique. Le Pacte pour l'emploi et le Pacte pour l'emploi Plus ont pris fin le 31 mars 2011. Dans le cadre du Pacte pour l'emploi, des mutuelles de formation ont reçu des subventions pour faciliter leur démarrage ainsi que diverses activités en amont de la formation, telles que l'analyse des besoins de formation.

Une mutuelle est reconnue pour une période de trois ans. Une fois reconnue, elle peut bénéficier du programme Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation. Ce soutien financier est destiné à aider les mutuelles à se mettre sur pied et correspond à du budget de fonctionnement. Créé en 2011, au terme du Pacte, le programme Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation, offre un soutien financier dégressif sur trois ans jusqu'à concurrence de 300 000 $. Ce programme prévoit également des dispositions particulières à l'intention des mutuelles de formation qui ont été reconnues et financées durant la période couverte par le Pacte pour l'emploi.

Une fois que la mutuelle est reconnue, elle peut, à titre de promoteur collectif, présenter une demande de subvention au nom de ses entreprises membres ayant une masse salariale comprise entre 250 000 $ et 10 millions, et ce, dans le cadre du programme Soutien aux promoteurs collectifs, un autre des programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

TABLEAU 8 Évolution des subventions reçues par les mutuelles

PÉRIODE	SOUTIEN AUX PROMOTEURS COLLECTIFS (SPC)	SOUTIEN AU DÉMARRAGE ET À LA STRUCTURATION DES MUTUELLES DE FORMATION (SDSM)[51]	PACTE POUR L'EMPLOI ET PACTE POUR L'EMPLOI PLUS[52]
2008-2009	251 096 $[53]		
2009-2010	523 899 $	Non en vigueur	En vigueur
2010-2011	3 187 232 $		
2011-2012	4 164 420 $	1 300 000 $	Non en vigueur
2012-2013[54]	3 448 660 $	266 660 $	
Total	**11 575 307 $**	**1 566 660 $**	**5 994 690 $**

Depuis le 1er avril 2008, les 13 mutuelles en activité ont reçu au total 19 136 657 $ en subventions pour la réalisation de 56 projets, tous programmes confondus.

Un premier tour d'horizon a été réalisé à partir des états financiers de 12 des 13 mutuelles en activité[55]. Étant donné qu'une des mutuelles ne reçoit des subventions que depuis 2012-2013, elle ne présentera ses états financiers qu'en 2013. De plus, parmi les 12 mutuelles considérées, deux présentent des états financiers dans lesquels l'information se confond avec celle du bilan du comité sectoriel auquel elles sont liées, ce qui rend l'analyse difficile en l'absence de données précises.

51. Le programme Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation (SDSM) n'a démarré qu'en 2011-2012, au terme du Pacte pour l'emploi et du Pacte pour l'emploi Plus.
52. Données annuelles non disponibles. Les pactes pour l'emploi ont pris fin le 31 mars 2011.
53. Ancien programme de 2008 équivalant à ce qui est aujourd'hui offert aux mutuelles par le programme Soutien aux promoteurs collectifs (SPC).
54. Les données couvrent la période se terminant le 30 novembre 2012.
55. Les mutuelles terminent leur exercice financier en mars ou en décembre. Les chiffres pris en considération sont ceux du dernier exercice pour lequel les états financiers sont disponibles.

Il est à noter que toutes les mutuelles en activité ont bénéficié de subventions au cours des exercices financiers analysés. Par conséquent, la viabilité des mutuelles sur une base autonome ne peut pas encore être évaluée :

- 3 mutuelles sur 12 sont déficitaires;
- 9 mutuelles présentent des résultats positifs dans leurs derniers états financiers. Parmi elles, 7 présentent un actif net positif, et 2 mutuelles dont les états financiers sont présentés conjointement avec ceux de comités sectoriels auxquels elles sont liées, présentent un excédent des produits sur les charges, ce qui a priori est bon signe, leur actif net n'étant pas disponible.

Les facteurs communs à l'ensemble des mutuelles ont été analysés pour tenter de dégager des variables déterminantes quant à la santé financière des mutuelles. De manière générale, on peut considérer qu'une mutuelle de formation est en bonne santé financière si sa situation est équilibrée. Normalement, l'actif d'un organisme sans but lucratif est supérieur à son passif. Deux variables sont prises en compte pour déterminer la santé financière : l'actif net (solde résiduel de l'actif d'un organisme sans but lucratif après déduction du passif) et l'excédent des produits sur les charges.

À la lumière du *Guide sur les états financiers des organismes sans but lucratif*[56] de l'Institut Canadien des Comptables Agréés, certaines pistes ont été explorées. Voici un aperçu des résultats :

- Parmi les 5 mutuelles régionales et les 7 mutuelles sectorielles qui ont été analysées, 3 mutuelles régionales sont déficitaires alors que les 2 autres semblent a priori en bonne santé financière. Toutefois, l'une d'elles n'est en activité que depuis un an. Quant à l'autre, sa situation semble pour le moment très positive, mais doit être nuancée au regard de ses charges d'exploitation, de ses revenus de cotisation, des salaires versés et des honoraires professionnels, qui font émerger un doute raisonnable sur la saine gestion de l'organisme.
- Les 7 mutuelles sectorielles présentent également des résultats positifs. Parmi elles, 5 présentent un actif net positif dans leurs derniers états financiers et 2 mutuelles dont les états financiers sont présentés conjointement avec ceux de comités sectoriels auxquels elles sont liées, présentent un excédent des produits sur les charges, ce qui a priori est bon signe, l'actif net n'étant pas disponible.

56. Institut Canadien des Comptables Agréés, *Guide sur les états financiers des organismes sans but lucratif : Questions que les administrateurs devraient se poser*, 2012.

Les constats suivants concernent aussi bien les mutuelles régionales que sectorielles.

- L'ancienneté de la mutuelle ne garantit pas sa santé financière. Ainsi, les mutuelles qui ont été reconnues dès 2008 ne sont pas forcément en meilleure santé financière que les autres.
- 6 mutuelles ont reçu plus de 1 million de dollars en subventions, et parmi elles, 2 sont déficitaires. Le total des subventions reçues n'est donc pas non plus la garantie d'une meilleure santé financière.
- Le nombre de membres d'une mutuelle varie de 4 à 154 entreprises. Parmi les 3 mutuelles déficitaires, 2 comptent respectivement 73 et 154 membres. Le nombre d'entreprises membres des mutuelles n'est donc pas une variable déterminante.
- Parmi les 3 mutuelles déficitaires, 2 comptent respectivement parmi leurs membres 30 et 46 entreprises assujetties, alors que parmi les mutuelles en bonne santé financière, ce nombre est généralement moins élevé. Le nombre d'entreprises assujetties à la Loi parmi les membres de la mutuelle ne semble donc pas non plus garantir une meilleure santé financière. Quant à la masse salariale totale des entreprises assujetties parmi les membres d'une mutuelle, elle ne peut pas non plus être considérée comme un facteur déterminant.
- La proportion des charges d'exploitation[57] par rapport au total des charges ne permet pas d'établir clairement un lien avec la santé financière. Toutefois, on peut constater que les mutuelles affichant les ratios les plus élevés à ce chapitre se trouvent en moins bonne santé financière.
- Les revenus tirés des cotisations sont très hétérogènes. Les régimes de cotisation de trois des mutuelles génèrent des revenus inférieurs à 10 000 $. Là encore, aucune tendance majeure ne peut être dégagée quant au lien entre les revenus générés par les cotisations des membres et la santé financière d'une mutuelle. Par contre, on peut constater que la plupart des mutuelles n'ont pas un régime de cotisation qui peut leur permettre d'atteindre leurs objectifs de viabilité.
- En ce qui concerne les salaires versés par les mutuelles, sans qu'une tendance nette se dégage, il semble que les mutuelles dont l'actif net est faible ou celles qui sont déficitaires affichent aussi des charges dont une proportion élevée est attribuable aux salaires. Les détails concernant le nombre d'employées et d'employés des mutuelles et leur statut d'emploi (temps plein, temps partiel) ne sont pas disponibles.

57. En comptabilité générale, les charges d'exploitation représentent l'ensemble des charges financières résultant de l'acquisition de matériels, de locaux et de leur aménagement, des coûts administratifs, des ressources technologiques, des salaires, etc. Cela correspond au budget de fonctionnement de l'organisme.

- Si l'on considère les sommes consacrées aux salaires et aux honoraires professionnels, deux mutuelles se distinguent en affichant un total respectif de 578 068 $ et de 956 907 $, ce qui constitue des signes de problèmes potentiels de saine gestion[58]. Sans qu'une tendance claire se dégage, il semble également que les mutuelles dont l'actif net est parmi les plus bas ou celles qui sont déficitaires affichent des charges totales dont une forte proportion est attribuable aux salaires et honoraires (de 75 % à 89 %), ce qui signifie que les salaires et honoraires professionnels constituent la principale charge de ces mutuelles.

Ce tour d'horizon permet de constater qu'on ne peut dégager de facteurs déterminants en ce qui concerne la santé financière des mutuelles de formation. Cependant, toutes proportions gardées, la santé financière des mutuelles régionales semble plus fragile que celle des mutuelles sectorielles. Par conséquent, l'analyse comparative des mutuelles en activité devra se poursuivre au moyen des données de 2013 et 2014, plus particulièrement lorsque certaines mutuelles atteindront le stade où elles ne recevront plus de subventions du programme Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation. On pourra ainsi mieux évaluer leur capacité de survie.

Cette comparaison devra également évoluer dans le temps pour confirmer le profil des résultats financiers des mutuelles, comme le suggère le *Guide sur les états financiers des organismes sans but lucratif* de l'Institut Canadien des Comptables Agréés. Dans cette optique, bien que le Règlement prévoie certains éléments de reddition de comptes[59], tels que la liste des formations offertes et la liste des entreprises membres, d'autres éléments pourraient s'y ajouter pour permettre une meilleure évaluation des mutuelles à la lumière de leurs charges d'exploitation, de leurs activités de formation et des retombées de leurs activités ou de leurs projets de formation.

58. Institut Canadien des Comptables Agréés, *Guide sur les états financiers des organismes sans but lucratif : Questions que les administrateurs devraient se poser*, 2012.

59. Voir les articles 15 et 16 du Règlement.

2.1.3 LE RÈGLEMENT SUR L'EXEMPTION APPLICABLE AUX TITULAIRES D'UN CERTIFICAT DE QUALITÉ DES INITIATIVES DE FORMATION

OBJET

Le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation[60] est entré en vigueur le 1er janvier 2008 et a remplacé le Règlement sur les exemptions de l'application de la section II du chapitre 2 de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, adopté le 13 octobre 1999.

RÈGLEMENT SUR LES EXEMPTIONS DE L'APPLICATION DE LA SECTION II DU CHAPITRE 2 DE LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'ancien règlement visait à exempter de certaines formalités administratives les employeurs s'étant démarqués au chapitre de l'investissement en formation et ayant démontré leur engagement dans une culture de formation. Or, peu d'employeurs se sont prévalus de cette exemption : seulement trois l'ont obtenu entre les exercices 1999-2000 et 2007-2008. Ces faibles résultats s'expliquent par le fait que les employeurs considéraient comme trop contraignantes les conditions prescrites par rapport au peu d'avantages que le certificat leur procurait en matière d'allégement administratif. De plus, l'obtention de ces avantages était conditionnelle au respect de plusieurs critères qui paraissaient tout aussi contraignants pour l'employeur. Le règlement a donc été révisé en tenant compte de ces résultats et des difficultés d'application exposées dans le précédent rapport quinquennal.

RÈGLEMENT SUR L'EXEMPTION APPLICABLE AUX TITULAIRES D'UN CERTIFICAT DE QUALITÉ DES INITIATIVES DE FORMATION

L'actuel règlement est en vigueur depuis le 1er janvier 2008. Il a pour principal objectif d'amener les employeurs qui sont déjà engagés dans la formation de leur main-d'œuvre à le faire avec une vision structurante et à long terme, de façon à accroître les retombées du développement des compétences des travailleuses et des travailleurs. Cette nouvelle approche reflète le virage entrepris par la Loi, orienté vers la qualité des interventions menées en entreprise, tout en favorisant l'allégement de la réglementation, dans l'esprit du premier mandat découlant du précédent rapport quinquennal (voir page 14).

Pour obtenir un tel certificat, en plus d'acquitter des droits de 1 000 $[61], l'employeur doit s'engager à élaborer un processus de formation continue dans le cadre d'une structure formelle de concertation requérant la participation de représentantes et de représentants de l'employeur et du personnel. La participation de ces représentants est également requise à toutes les étapes de la mise en œuvre du processus. Le titulaire d'un

60. L.R.Q., c. D-8.3, r. 5.

61. Ces droits sont exigés pour le traitement d'une demande de reconnaissance de même que pour un renouvellement.

certificat participe donc au développement des compétences de sa main-d'œuvre non plus en calculant simplement ses dépenses de formation, mais en s'engageant, de concert avec son personnel, dans un processus de formation continue. Cette concertation à laquelle participe le personnel répond ainsi au quatrième mandat formulé dans la foulée du précédent rapport quinquennal (voir page 14), visant à inciter les entreprises à instaurer des comités de consultation auxquels participent les employées et les employés et à promouvoir une véritable culture de la formation.

L'obtention d'un certificat de qualité des initiatives de formation confère de nombreux avantages au titulaire, notamment ceux d'améliorer la qualification et les compétences de sa main-d'œuvre, de fidéliser son personnel, d'attirer les meilleurs candidats et candidates et d'accroître sa productivité tout en améliorant la qualité de ses produits et services. Le nouveau règlement allège le fardeau administratif des employeurs assujettis à la Loi, puisque le certificat les exempte pour une période de trois ans des obligations suivantes :

- comptabiliser et déclarer annuellement leurs investissements en formation à Revenu Québec, et conserver les pièces justificatives;
- remplir le formulaire *Déclaration des activités de formation* et le faire parvenir à la Commission des partenaires du marché du travail.

Les efforts de promotion

Tous les employeurs assujettis à la Loi ont été informés de l'entrée en vigueur du nouveau règlement par l'envoi d'un bulletin d'information. En outre, des outils ont été mis en ligne afin de faciliter la présentation des demandes d'exemption. Depuis 2008-2009, les employeurs se voient offrir des séances d'information sur le certificat d'exemption, séances organisées en collaboration avec les partenaires du marché du travail. En 2011-2012, la Commission a produit une vidéo promotionnelle présentant les témoignages de trois entreprises titulaires du certificat, laquelle a été mise en ligne en plus d'être utilisée lors des séances d'information.

CHAPITRE 2

LES CONSTATS D'APPLICATION

L'évolution du nombre de titulaires

Au 31 mars 2012, après quatre années d'application du nouveau règlement, 113 entreprises avaient obtenu le certificat. Sur un bassin potentiel oscillant entre 12 000 et 14 000 entreprises, les titulaires d'un certificat représentent un pourcentage inférieur à 1 %. Le faible pourcentage obtenu malgré les efforts de promotion accrus des dernières années peut être attribué à plusieurs facteurs. Par exemple, les droits à acquitter pour obtenir un certificat sont de 1 000 $, et ce, pour chaque numéro d'entreprise du Québec et à chaque renouvellement. Cela constitue un frein pour les employeurs ayant plusieurs numéros d'entreprise du Québec. À l'opposé, les entreprises qui sont déjà engagées dans la formation de leur main-d'œuvre ne voient pas l'avantage de débourser une telle somme pour être exemptées de certaines formalités administratives.

Un projet financé par le Fonds en vue de promouvoir le certificat a permis de rencontrer les représentantes et les représentants de 119 entreprises pour leur en présenter les avantages. La plupart de ces entreprises (98 %) ne savaient pas qu'un tel certificat existait. Soulignons également qu'un autre sondage réalisé auprès de 30 entreprises titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation[62] a démontré un pourcentage de satisfaction très élevé, autant chez les employeurs que chez les employées et les employés.

TABLEAU 9 **Nombre cumulatif de titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation depuis l'entrée en vigueur du Règlement**[63]

ANNÉE FINANCIÈRE	NOMBRE DE TITULAIRES (CUMULATIF)
2008-2009	30
2009-2010	61
2010-2011	88
2011-2012	113

62. Conseil du patronat du Québec, *Sondage auprès des entreprises portant sur le certificat de qualité des initiatives de formation*, 2010.

63. Le nombre d'entreprises titulaires du CQIF pour l'année 2011-2012 est indiqué en date du 31 mars 2012.

Le renouvellements et vérifications

En vertu de l'article 7 du règlement, la Commission a procédé à des vérifications aléatoires des titulaires d'un certificat, au cours de la période de validité de celui-ci. Depuis l'entrée en vigueur du Règlement, aucun titulaire n'a vu son certificat suspendu ou révoqué pour non-respect de son engagement. Au 31 décembre 2011, le pourcentage d'employeurs ayant renouvelé leur certificat a atteint 83 %[64], soit une augmentation importante par rapport au taux de renouvellement de 70 % qu'affichaient au 31 décembre 2010 les employeurs qui avaient été les premiers à obtenir un certificat. Quant à ceux qui n'ont pas renouvelé leur certificat, il semble que ce soit généralement dû au fait qu'ils préféraient conserver les façons de faire établies avant l'obtention du certificat[65] et qui continuaient d'avoir cours en parallèle. Malgré les efforts promotionnels qui ont été déployés, il ressort des différentes séances d'information que le certificat de qualité des initiatives de formation demeure un moyen peu connu des entreprises assujetties.

2.1.4 LE RÈGLEMENT SUR L'AGRÉMENT DES FORMATEURS, DES ORGANISMES FORMATEURS ET DES SERVICES DE FORMATION

Le Règlement sur l'agrément des formateurs, des organismes formateurs et des services de formation est entré en vigueur en juillet 1997. Il établit les conditions et obligations auxquelles sont soumis les demandeurs qui désirent être agréés par le ministre en vertu du paragraphe 2 de l'article 6 de la Loi. Les conditions d'agrément diffèrent selon les trois catégories, soit les formateurs, les organismes formateurs et les services de formation internes. Le certificat d'agrément est valide pour une période de deux ans et il est renouvelable.

Ce règlement a été modifié et est entré en vigueur le 1er janvier 2008, dans la foulée des modifications apportées à la Loi en 2007, et en réponse au cinquième mandat à l'effet de l'adapter aux nouvelles réalités (voir page 14). Les modifications visaient essentiellement à adapter les conditions relatives à l'agrément du service de formation d'un employeur et d'un service de formation multiemployeur, de façon qu'elles reflètent les conditions d'obtention d'un certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF). Il a également été convenu qu'une ouverture soit prévue en ce qui a trait aux formations sur une technologie unique, et ce, de façon à permettre à l'employeur d'utiliser, par l'entremise de son service de formation, des ressources externes non agréées pour offrir des formations spécialisées dans un domaine donné. Cet ajout a ainsi permis d'adapter le Règlement à la réalité des entreprises qui faisaient usage de technologies particulières et qui éprouvaient de la difficulté à trouver des formatrices agréées et des formateurs agréés pour offrir la formation.

64. À cette date, 8 % des entreprises titulaires n'avaient pas fait part à la Commission de leur intention de renouveler leur certificat.

65. Il s'agit généralement de la comptabilisation des dépenses de formation.

CHAPITRE 2

LES CONSTATS D'APPLICATION

La définition du terme « agrément » réfère à une permission, à une homologation ou à un permis d'exercer. Dans sa forme actuelle, le système d'agrément s'apparente plutôt à un système d'enregistrement selon lequel, en vertu du règlement, les demandeurs doivent répondre à certains critères pour obtenir un certificat. Contrairement à ce que laisse entendre le terme agrément, l'obtention préalable d'un certificat délivré par la Commission n'est pas obligatoire pour donner de la formation en entreprise. Ainsi, une formatrice ou un formateur peut fournir ses services à une entreprise sans détenir de certificat d'agrément.

En utilisant le terme « agrément », on crée des attentes non fondées sur la qualité des formations données par les titulaires. Dans les faits, l'agrément permet aux employeurs de s'assurer que la formatrice ou le formateur a un minimum d'expérience dans son champ professionnel et en formation. Le principal constat concernant l'agrément est le peu d'entraves menant à son obtention. Les seuls critères limitatifs sont liés à la démonstration de la qualification du demandeur ou de la demandeuse.

Le tableau ci-dessous présente le nombre de titulaires qui détenaient un agrément par catégorie d'agrément, et ce, au terme des années financières 2006-2007 à 2011-2012.

TABLEAU 10 **Nombres de titulaires d'un agrément, par catégorie, pour les exercices financiers 2006-2007 à 2011-2012**

ANNÉE FINANCIÈRE	ORGANISME FORMATEUR	FORMATEUR	SERVICE DE FORMATION D'UN EMPLOYEUR	SERVICE DE FORMATION MULTIEMPLOYEUR	NOMBRE TOTAL DE TITULAIRES
2006-2007	2 235	1 559	869	168	4 831
2007-2008	2 196	1 561	863	160	4 780
2008-2009	2 163	1 637	837	159	4 796
2009-2010	2 182	1 687	793	157	4 819
2010-2011	2 163	1 681	760	149	4 753
2011-2012	2 255	1 827	758	158	4 998

Le nombre total de titulaires d'un certificat d'agrément n'a pas connu de variations importantes au cours des dernières années. Les chiffres démontrent que les employeurs sont de moins en moins nombreux à utiliser l'agrément d'un service de formation comme moyen reconnu par la Loi pour comptabiliser leur investissement en formation. Le nombre total de services de formation agréés (d'un employeur et multiemployeur) a diminué de près de 12 % entre les exercices 2006-2007 et 2011-2012. Les raisons qui poussent les employeurs à ne pas renouveler leur certificat d'agrément ne sont pas connues, puisqu'il n'y a présentement aucun suivi effectué auprès de cette clientèle.

De façon générale, on peut présumer que les titulaires se sont prévalus de la possibilité de renouveler leur certificat tous les deux ans. Ces chiffres sont sensiblement les mêmes qu'au cours de l'exercice financier se terminant le 31 mars 2003, au cours duquel une hausse significative avait été observée, puisque le nombre total de titulaires avait atteint 4 767. Dans le précédent rapport quinquennal, ce volume exceptionnel avait été justifié par une nouvelle exigence du Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi voulant que les fournisseurs de services soient, notamment, titulaires d'un agrément. Notons que cette exigence est toujours prévue par les différents programmes de subvention du Fonds.

Quant à l'utilisation des organismes formateurs, des formatrices ou des formateurs et des services de formation internes comme moyen de formation, les données présentées au tableau 5 du chapitre 1[66] montrent qu'en moyenne, entre 2006 et 2010, près de 50 % des employeurs qui ont rempli le formulaire *Déclaration des activités de formation* ont eu recours à des organismes formateurs et à des formateurs agréés. En comparaison, pour la même période, la même proportion d'employeurs a eu recours à des établissements d'enseignement reconnus pour offrir des activités de formation.

66. Voir page 35.

2.1.5 LE RÈGLEMENT SUR LA DÉONTOLOGIE DES ORGANISMES FORMATEURS ET DES FORMATEURS

Le Règlement sur la déontologie des organismes formateurs et des formateurs est entré en vigueur le 23 novembre 2000 et s'applique uniquement aux titulaires d'un agrément accordé en vertu du Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation. Ce règlement a pour objectifs de régir ou d'interdire certaines pratiques liées à la conduite professionnelle des formatrices et des formateurs et des organismes formateurs titulaires d'un agrément, d'établir une procédure d'enquête concernant les comportements susceptibles de déroger au Règlement et de déterminer les sanctions appropriées.

Dans le cadre du processus de traitement des plaintes, des constats d'irrégularité et des avis de non-conformité peuvent être transmis à des organismes formateurs ou à des formatrices et formateurs agréés. Les titulaires d'un agrément qui font l'objet d'une plainte et dont le comportement s'avère dérogatoire sont avisés des correctifs à apporter et doivent procéder aux modifications demandées. La Commission s'assure *a posteriori* que les correctifs demandés ont bien été apportés.

TABLEAU 11 **Nombre de plaintes reçues chaque année par la Commission, pour les exercices financiers 2006-2007 à 2011-2012**

ANNÉE FINANCIÈRE (DU 1ER AVRIL AU 31 MARS)	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Plaintes reçues et irrégularités	9	5	9	16	22	10

LES CONSTATS D'APPLICATION

Le nombre de plaintes reçues annuellement par la Commission a été relativement bas entre 2006 et 2009, oscillant entre 5 et 9. Au cours des exercices 2009-2010 à 2011-2012, un total de 48 plaintes a été reçu. Cela peut s'expliquer par le fait que la Commission effectue une vigie de l'information que les titulaires d'agrément véhiculent sur leur site Web au sujet de la Loi et des règlements afférents. Malgré l'important bassin de titulaires d'agrément, la proportion de plaintes reçues à leur sujet est très faible (22 plaintes en 2010-2011 pour 3 844 formatrices et formateurs et organismes formateurs agréés).

Certaines des plaintes reçues indiquent que des entreprises titulaires d'un agrément semblent s'en servir pour hausser la crédibilité de leur offre de service. Les plaintes visent également les publicités de titulaires d'agrément qui comportent des éléments non conformes à la Loi et aux règlements afférents, de même que le non-respect des contrats conclus avec la clientèle.

2.1.6 LE RÈGLEMENT SUR LES PLACEMENTS DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

OBJET

Le Règlement sur les placements du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre[67] est entré en vigueur le 20 mai 2010 et a remplacé le Règlement sur les placements du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, en vigueur depuis le 2 juillet 1997. Ce règlement découle de l'application de l'article 35 de la Loi et vise à définir les règles d'application liées à la gestion des liquidités du Fonds. L'objectif du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est de redistribuer les sommes versées par les employeurs assujettis à la Loi afin d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre. Comme le prévoit le Règlement, la Commission investit à court terme la partie de l'excédent cumulé du Fonds qui n'est pas requise pour le paiement des dépenses courantes. Le montant fructifié permet alors d'augmenter les sommes disponibles pour des programmes liés au développement des compétences.

LES MODIFICATIONS

L'ancien règlement ne permettait qu'un seul véhicule de placement, soit des titres émis par une institution financière et dont la durée maximale était de 364 jours. Par ailleurs, le 16 mars 2007, la Commission a adopté une première politique sur les placements. L'objectif de celle-ci était de permettre au Fonds d'augmenter le rendement provenant de revenus d'intérêts par rapport au rendement généré par le Fonds consolidé du revenu. Toutefois, cette politique ne pouvait s'appliquer que partiellement compte tenu des contraintes[68] de l'ancien règlement.

La révision du Règlement a donc permis de proposer des modifications en vue de maintenir la sécurité du capital investi tout en obtenant le rendement le plus élevé possible au regard des sommes qui sont versées au Fonds. Le Règlement permet de diversifier les véhicules de placement, dont la durée peut aller jusqu'à cinq ans.

Grâce à ces modifications, la Commission peut désormais mettre en œuvre sa nouvelle Politique de placement du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, adoptée en juin 2010.

---

67. L.R.Q., c. D-8.3, r. 7.1

68. Soit la limite de 364 jours pour la durée du placement et l'obligation de recourir, comme véhicules de placement, à des titres émis par une institution financière.

TABLEAU 12 **Revenus d'intérêts du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour la période de 2006-2007 à 2011-2012**

PÉRIODE	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Intérêts (en milliers de dollars)	2 238	2 620	1 917	221	545	894

Source : États financiers du Fonds.

Les revenus d'intérêts de l'exercice 2008-2009 (1,9 million) sont inférieurs de 703 000 $ à ceux de l'exercice 2007-2008 (2,6 millions). Cela s'explique par la baisse des taux d'intérêt attribuable au contexte économique défavorable.

Le taux d'intérêt sur les placements du Fonds a varié entre 0,51 % et 0,54 % pendant l'exercice 2008-2009, alors qu'il s'était situé entre 3,53 % et 3,78 % en 2007-2008. Les revenus d'intérêts pour l'exercice 2009-2010 ont totalisé 221 000 $ comparativement à plus de 1,9 million au 31 mars 2009. Ces faibles rendements découlent de la crise économique mondiale et des fortes turbulences qu'ont subies les marchés : le taux des acceptations bancaires[69] a ainsi oscillé entre 0,28 % et 0,55 %. Pour 2010-2011 et 2011-2012, malgré un léger redressement de la situation, il s'avère que les taux d'intérêt sur les placements à court terme n'ont pas été aussi élevés[70] que pour les exercices antérieurs à 2009-2010, alors que les taux des acceptations bancaires pouvaient atteindre 4 %.

69. Billets à court terme (moins de 365 jours) émis par des sociétés et garantis de façon inconditionnelle par une grande banque canadienne.

70. Le taux d'intérêt sur les acceptations bancaires au cours des exercices 2010-2011 et 2011-2012 a varié entre 0,26 % et 1,34 %.

2.1.7 LE RÈGLEMENT SUR LES FRAIS EXIGIBLES EN VERTU DE L'ARTICLE 5 DE LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

OBJET

Le Règlement sur les frais exigibles en vertu de l'article 5 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre[71] est entré en vigueur en 1996. Ce règlement précise quels sont les frais à acquitter pour obtenir un certificat d'activité admissible attestant qu'une initiative, une intervention ou une activité projetée peut faire l'objet d'une dépense de formation aux fins de l'application de la Loi. Pour qu'un certificat lui soit accordé, la demandeuse ou le demandeur doit démontrer que l'activité de formation pour laquelle il demande un certificat est liée à l'emploi de chacune des personnes qui y participera.

LES MODIFICATIONS

Une modification au Règlement est entrée en vigueur le 1er avril 2010, de façon à prévoir l'indexation des frais exigés pour le traitement de la demande et la délivrance du certificat, lesquels n'avaient pas été modifiés depuis 1996. Le nombre de demandes de certificat d'activité de formation admissible, par exercice financier, se répartit comme suit :

TABLEAU 13 Nombre de certificats délivrés de 2006-2007 à 2011-2012

ANNÉE FINANCIÈRE	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Certificats délivrés	52	60	82	93	160	110

La plupart des demandes proviennent de promoteurs d'événements qui désirent s'assurer de l'admissibilité, au regard de la Loi, des activités de formation qu'ils proposent aux employeurs assujettis dans le cadre des événements qu'ils organisent.

71 L.R.Q., c. D-8.3, r. 6.

CHAPITRE 3

LES PROGRAMMES DE SUBVENTION DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

CHAPITRE 3

LES PROGRAMMES DE SUBVENTION DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Créé en vertu de l'article 26 de la Loi, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est constitué, entre autres, des sommes versées par les employeurs assujettis à la Loi qui n'ont pas déclaré investir annuellement dans la formation de leur personnel l'équivalent de 1 % de leur masse salariale. Rappelons que l'employeur doit remettre à Revenu Québec la différence entre la somme qu'il aurait dû investir et celle qu'il a effectivement investie. Après déduction des frais de perception, Revenu Québec verse au Fonds les sommes ainsi perçues. L'objectif premier du Fonds est de favoriser par ses programmes de subvention l'atteinte de l'objectif même de la Loi, c'est-à-dire améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre. Son administration est placée sous la responsabilité de la Commission en vertu de l'article 3 de l'entente intervenue entre le ministre et la Commission en février 2008. La Commission a le mandat de définir chaque année les orientations du Plan d'affectation des ressources du Fonds et de déterminer les ressources qui seront affectées à l'administration de la Loi et du Fonds ainsi qu'aux différents programmes de subvention. Ce plan découle des priorités établies par la Commission et il est approuvé annuellement par le ou la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui approuve aussi les critères d'admissibilité, les barèmes et les limites des programmes de subvention établis par la Commission.

3.1 LE BILAN

3.1.1 LES PROGRAMMES DE SUBVENTION DU FONDS

LES PROGRAMMES COURANTS AVANT 2009-2010

Au cours des exercices financiers antérieurs à celui de 2009-2010, les programmes de subvention du Fonds proposaient une sélection d'activités pour répondre aux besoins de formation de la main-d'œuvre en emploi. La programmation annuelle du Fonds comprenait cinq programmes[72] de subvention, en plus des Initiatives de la Commission. La répartition des subventions accordées au cours des années financières 2006-2007 à 2008-2009 est présentée dans le tableau 14.

72 Les objectifs détaillés de ces programmes de subvention se trouvent dans les rapports d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre produits par la Commission pour les années visées.

TABLEAU 14 **Répartition des subventions accordées pour l'ensemble des programmes de subvention, exercices financiers 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009**

PROGRAMME	ANNÉE FINANCIÈRE	NOMBRE DE PROJETS[73] SUBVENTIONNÉS	SUBVENTIONS ACCORDÉES (EN DOLLARS)	POURCENTAGE DES SUBVENTIONS ACCORDÉES
Entreprises	2006-2007	491	15 243 315	62,1
	2007-2008	182	5 375 945	41,6
	2008-2009	138	6 032 407	37,5
Intervention régionale	2006-2007	267	2 683 863	10,9
	2007-2008	278	3 502 032	27,1
	2008-2009	301	6 010 683	37,4
Intervention sectorielle	2006-2007	34	3 967 033	16,2
	2007-2008	19	1 376 512	10,7
	2008-2009	28	2 487 425	15,5
Intervention regroupée	2006-2007	9	797 342	3,2
	2007-2008	-	-	-
	2008-2009	-	-	-
Mutuelles de formation	2006-2007	4	411 924	1,7
	2007-2008	10	1 104 043	8,5
	2008-2009	2	251 096	1,6
Recherche appliquée	2006-2007	6	690 284	2,8
	2007-2008	5	394 400	3,1
	2008-2009	1	170 060	1,0
Initiatives de la Commission	2006-2007	3	765 000	3,1
	2007-2008	10	1 169 945	9,1
	2008-2009	18	1 121 476	7,0

Les programmes de subvention Intervention régionale et Entreprises sont ceux dont le nombre de projets subventionnés a été le plus élevé pour les trois années visées. Ces programmes ont également obtenu la proportion la plus élevée des sommes accordées pour l'ensemble des programmes. L'approche « par activités » proposée au cours de cette période encourageait l'offre de formations standardisées et favorisait des interventions de nature ponctuelle, ce qui ne correspondait pas nécessairement aux besoins de la clientèle. Cette approche a donc été modifiée pour faire du Fonds un outil dont l'ensemble des éléments participe à soutenir la réalisation de l'objectif de la Loi, en plus d'optimiser son utilisation en fonction d'objectifs structurants pour l'économie du Québec et de soutenir les petites et moyennes entreprises, ce qui correspond à une partie du mandat n° 3 formulé à la suite du précédent rapport quinquennal (voir page 14).

73. Une demande de subvention pouvait inclure plusieurs projets.

CHAPITRE 3

LES PROGRAMMES COURANTS À PARTIR DE 2009-2010

En 2009-2010, seul le Programme de subvention à la recherche appliquée et les Initiatives de la Commission ont été reconduits tels quels. En effet, dans la continuité du virage qualitatif ayant suivi l'adoption de la Loi, les programmes du Fonds on fait l'objet d'une importante restructuration, qui a pris effet au cours de l'exercice financier 2009-2010. Cette restructuration des programmes s'est articulée autour de deux principes directeurs[74] :

- la cohérence sur le plan des orientations et des actions de la Commission et d'Emploi-Québec;
- le partage et la complémentarité sur le plan de la stratégie d'intervention de la Commission et d'Emploi-Québec.

Suivant ces principes, deux nouveaux programmes ont été adoptés, soit le Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre, nommé « Soutien aux promoteurs collectifs » dans le texte, et le Soutien régionalisé pour le développement de la main-d'œuvre, nommé « Soutien régionalisé » dans le texte. Ces programmes ont été structurés de façon à favoriser une approche de soutien à la résolution de problèmes axée sur l'atteinte des résultats tangibles et mesurables recherchés par les entreprises. Dans le cadre de cette nouvelle approche, les projets sont évalués en fonction de leur pertinence et de leur efficacité quant à l'atteinte des résultats. Une nouvelle approche-conseil est maintenant appliquée, en plus de l'utilisation d'un cadre d'analyse souple comportant des critères d'admissibilité et des balises. En 2011-2012, un autre programme s'est ajouté, soit le Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation. Un portrait de chacun des programmes de subvention du Fonds, ainsi que de leurs principaux résultats pour les années visées, sera dressé dans les paragraphes suivants.

Le programme Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre

Comme son nom l'indique, le programme Soutien aux promoteurs collectifs s'adresse à des organismes dont les actions touchent un grand nombre d'entreprises et de personnes en emploi. Les projets déposés dans le cadre de ce programme ont donc un effet multiplicateur et structurant sur la formation de la main-d'œuvre au Québec. En plus des CSMO et des mutuelles de formation[75], les promoteurs admissibles à ce programme sont les tables sectorielles et les organismes paritaires reconnus par la Commission, les comités d'intégration de la main-d'œuvre en emploi, les associations d'employeurs membres d'une organisation représentant les employeurs à la Commission et les associations de travailleuses et de travailleurs légalement constituées. Le programme vise sept objectifs, dont l'un est exclusif aux CSMO[76].

74. Commission des partenaires du marché du travail, *Rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2009-2010*, p. 21 et 22.

75. Reconnues en vertu du Règlement sur les mutuelles de formation.

76. Il s'agit de l'objectif 7 (voir le tableau 18).

L'état des subventions

Comme le démontrent les données du tableau 15, le nombre de projets subventionnés ainsi que les sommes attribuées dans le cadre de ce programme ont considérablement augmenté depuis son lancement. En effet, le nombre de projets acceptés a augmenté de plus de 40 % au cours des trois premières années du programme, et les subventions accordées ont plus que doublé. Cette hausse témoigne du fait que le programme connaît une popularité grandissante en raison, d'une part, de la souplesse qu'il offre au regard des moyens à utiliser pour atteindre les objectifs d'un projet et, d'autre part, de la nouvelle relation d'affaires qui a été établie avec les promoteurs des projets, relation fondée sur le service-conseil et qui leur permet d'être soutenus tout au long de leur démarche par une conseillère ou un conseiller du Fonds.

TABLEAU 15 **Répartition des projets admissibles, reçus et acceptés, et des subventions accordées par le programme Soutien aux promoteurs collectifs, pour les exercices financiers 2009-2010 à 2011-2012**

	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Subventions accordées ($)	8 391 403	12 515 373	16 877 107
Projets acceptés	85	102	121

Le tableau 16 présente la répartition des projets acceptés et des subventions accordées, par type de promoteur, pour les exercices financiers 2009-2010 à 2011-2012.

TABLEAU 16 **Répartition des projets acceptés et des subventions accordées par le programme Soutien aux promoteurs collectifs, par type de promoteur, pour les exercices financiers 2009-2010 à 2011-2012**

TYPE DE PROMOTEUR	NOMBRE DE PROJETS ACCEPTÉS			SUBVENTIONS ACCORDÉES (EN DOLLARS)		
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO)	67	79	84	5 434 560	7 605 912	8 862 234
Comité d'intégration et de maintien en emploi	1	2	-	21 625	198 930	-
Mutuelle de formation	4	11	26	523 899	3 187 232[77]	4 164 420
Association d'employeurs	2	3	6	934 340	489 500	2 698 200
Association de travailleurs	4	6	4	742 580	877 155	1 049 848
Table sectorielle ou organisme paritaire	1	1	1	162 151	156 644	102 405
Autres[78]	6	-	-	572 248	-	-
TOTAL	**85**	**102**	**121**	**8 391 403**	**12 515 373**	**16 877 107**

77. Dans le cadre du Pacte pour l'emploi et du Pacte pour l'emploi Plus (qui ont pris fin le 31 mars 2011), les mutuelles de formation qui étaient déjà reconnues ont reçu des subventions pour faciliter leur démarrage ainsi que diverses activités en amont de la formation telles que l'analyse des besoins en formation.

78. Cette ligne correspond à six projets acceptés en 2008-2009 pour lesquels il restait une partie de la subvention à verser en 2009-2010.

Les données du tableau 16 démontrent une diversification de la clientèle ayant bénéficié d'une subvention du programme Soutien aux promoteurs collectifs depuis son entrée en vigueur. En effet, le nombre de projets et les subventions accordées à des promoteurs admissibles autres que les CSMO, lesquels demeurent toutefois les principaux bénéficiaires du programme, augmentent chaque année. Par exemple, en 2011-2012, les subventions accordées à des associations d'employeurs ont totalisé plus de 2,6 millions, comparativement à un peu moins d'un million en 2009-2010. Il faut toutefois préciser que la hausse importante du nombre de projets acceptés et des sommes accordées aux mutuelles de formation découle de la fin du Pacte pour l'emploi, puisqu'à partir de l'exercice financier 2011-2012, les mutuelles de formation sont devenues des promoteurs admissibles à tous les objectifs du programme Soutien aux promoteurs collectifs.

La répartition des projets acceptés ainsi que des subventions accordées dans le cadre du programme en fonction des différents objectifs, pour les exercices financiers 2009-2010 à 2011-2012, est présentée dans le tableau 17.

TABLEAU 17 **Répartition des projets acceptés ainsi que des subventions accordées selon les objectifs du programme Soutien aux promoteurs collectifs pour les exercices financiers 2009-2010 à 2011-2012**

OBJECTIFS DU PROGRAMME SOUTIEN AUX PROMOTEURS COLLECTIFS	NOMBRE DE PROJETS ACCEPTÉS			SUBVENTIONS ACCORDÉES (EN $)		
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2009-2010	2010-2011	2011-2012
1. Acquisition de la formation de base	-	3	4	-	161 415	944 186
2. Amélioration de la connaissance du français chez les travailleuses et les travailleurs issus de l'immigration	3	4	4	691 397	838 553	1 166 621
3. Soutien au transfert intergénérationnel des compétences au sein des entreprises par la mise à contribution des travailleuses et des travailleurs expérimentés	1	4	2	299 340	1 336 427	1 180 950
4. Soutien au développement et à la reconnaissance des compétences des personnes en emploi	45	55	75	5 146 874	7 618 006	10 701 942
5. Soutien du maintien en emploi et de la mobilité de la main-d'œuvre en facilitant l'obtention de certificats de qualification	-	3	-	-	579 805	-
6. Soutien au développement structurel de la formation au sein des entreprises	5	4	10	441 544	103 854	1 165 016
7. Consolidation de l'intervention des comités sectoriels de main-d'œuvre en faveur du développement structurel de la formation au sein des entreprises[79]	25	29	26	1 240 000	1 877 313	1 718 392
Autres[80]	6	-	-	572 248	-	-
TOTAL	**85**	**102**	**121**	**8 391 403**	**12 515 373**	**16 877 107**

79. Cet objectif permet aux CSMO de consolider leur intervention dans les entreprises par l'embauche d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur de la formation.

80. Cette ligne correspond à six projets acceptés en 2008-2009 pour lesquels il restait une partie de la subvention à verser en 2009-2010.

Nous constatons également que la plupart des projets réalisés répondaient à l'objectif 4 du programme visant le soutien au développement et à la reconnaissance des compétences des personnes en emploi[81] alors que le nombre de projets visant l'acquisition de la formation de base et l'amélioration de la connaissance du français chez le personnel issu de l'immigration demeure peu élevé.

Les promoteurs ayant bénéficié d'une subvention par le truchement de l'objectif 4 ont réalisé divers projets liés au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, notamment en élaborant et en implantant des normes professionnelles. Quant aux projets visant le développement des compétences hors Cadre, ils portaient sur l'élaboration ou l'adaptation de contenus de formation, sur la diffusion d'activités de formation et sur l'analyse des besoins des entreprises membres des organismes promoteurs. Des projets de grande envergure ont également été financés, certains permettant même la création d'emplois.

Soulignons que depuis l'entrée en vigueur du programme, on a assisté à la diversification non seulement des promoteurs ayant bénéficié d'une subvention du Fonds, mais aussi des catégories de personnel qui participent aux projets (gestionnaires, personnel de bureau, personnel de production, etc.). De plus, grâce à la souplesse du programme et à la démarche de résolution de problèmes axée sur les résultats prônée par la Commission, qui laisse place à la créativité des promoteurs, les moyens utilisés pour atteindre les résultats attendus sont de plus en plus variés. Ainsi, les moyens mis en œuvre au cours des trois dernières années vont de la diffusion d'activités de formation jusqu'au transfert d'expertise à l'aide d'outils élaborés par le promoteur (CD, manuel, etc.) en passant par le jumelage d'une nouvelle employée ou d'un nouvel employé avec une travailleuse ou un travailleur expérimenté, ou d'une donneuse ou d'un donneur d'ordres avec ses fournisseurs.

On observe aussi que d'année en année, la majorité des CSMO saisissent l'occasion que leur offre le programme de consolider leur intervention dans les entreprises par l'embauche d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur de la formation. L'ajout de cette ressource supplémentaire au sein des CSMO permet de réaliser des projets tels que des visites en entreprises pour promouvoir la formation de la main-d'œuvre et le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), l'organisation de différentes activités de formation ainsi que la distribution de guides pratiques en ressources humaines au sein des entreprises. Soulignons que plusieurs CSMO ont manifesté leur satisfaction à l'égard de cet objectif du programme.

Par ailleurs, afin de mesurer plus précisément les retombées des projets subventionnés par le Fonds, la Commission procédera en 2013-2014 à une évaluation des répercussions de ces investissements sur la formation de la main-d'œuvre au Québec. Cette évaluation fera ressortir l'incidence réelle des projets mis en œuvre par les promoteurs admissibles sur les entreprises qu'elles représentent et sur leur personnel.

81. Cet objectif vise, entre autres, la mise en œuvre du Cadre, depuis l'élaboration jusqu'à l'implantation de normes professionnelles, ainsi que le développement des compétences hors Cadre.

Le programme Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre

Le Soutien régionalisé est le second programme mis en œuvre depuis la restructuration des programmes du Fonds, en remplacement du programme Intervention régionale. Moyen privilégié grâce auquel le Fonds continue d'aider les entreprises individuellement, ce programme permet de concentrer le soutien aux entreprises individuelles au sein du réseau d'Emploi-Québec, plus près des besoins et des problèmes vécus par celles-ci[82]. En donnant à Emploi-Québec la possibilité de répondre à des besoins non couverts par ses mesures, le programme Soutien régionalisé lui permet d'élargir l'offre de services de son réseau. Emploi-Québec a par ailleurs soutenu la Commission dans la mise en œuvre de ses programmes ponctuels de subvention tels que Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ) et Soutien aux entreprises de la métropole pour l'emploi et la relance (SEMER). En effet, le démarchage, la promotion et la gestion de ces programmes, qui seront détaillés un peu plus loin dans ce chapitre, ont été confiés aux directions régionales d'Emploi-Québec.

82. Commission des partenaires du marché du travail, *Rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2009-2010*, p. 22.

TABLEAU 18 **Répartition par région des projets admissibles, reçus et traités, et des subventions accordées en 2009-2010, 2010-2011 et 2011-2012 par le programme Soutien régionalisé aux entreprises**

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	NOMBRE DE PROJETS ACCEPTÉS			SUBVENTIONS ACCORDÉES (EN $)		
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2009-2010	2010-2011	2011-2012
1. Bas-Saint-Laurent	4	6	9	138 899	255 520	293 449
2. Saguenay–Lac-Saint-Jean	9	21	13	271 099	441 898	386 275
3. Capitale-Nationale	15	17	14	312 568	455 236	460 998
4. Mauricie	2	1	3	125 127	42 846	113 025
5. Estrie	8	14	10	561 373	310 134	347 343
6. Montréal	96	118	165	4 808 548	6 457 972	6 812 105
7. Outaouais	2	9	14	8 159	68 783	78 202
8. Abitibi-Témiscamingue	8	5	10	73 061	87 042	234 899
9. Côte-Nord	1	3	5	20 107	40 746	117 684
10. Nord-du-Québec	2	1	2	75 540	23 400	68 916
11. Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	1	2	4	64 889	90 442	99 497
12. Chaudière-Appalaches	4	9	12	211 524	348 674	487 294
13. Laval	16	13	20	475 529	465 754	730 590
14. Lanaudière	6	6	10	221 674	115 038	576 209
15. Laurentides	15	10	10	269 184	210 032	302 657
16. Montérégie	19	39	24	858 467	967 520	1 069 790
17. Centre-du-Québec	16	7	6	179 689	172 361	150 362
TOTAL	**224**	**281**	**331**	**8 675 437**	**10 553 398**	**12 329 294**

Comme le démontre le tableau 18, la région de Montréal est celle qui affiche le plus grand nombre de projets acceptés et de subventions accordées. Notons également la croissance constante du nombre de projets et des sommes accordées au cours des trois dernières années.

TABLEAU 19 **Répartition des projets acceptés ainsi que des subventions accordées selon les objectifs du programme Soutien régionalisé aux entreprises, pour les exercices financiers 2009-2010 à 2011-2012**

OBJECTIFS DU PROGRAMME SOUTIEN RÉGIONALISÉ	NOMBRE DE PROJETS ACCEPTÉS			SUBVENTIONS ACCORDÉES (EN $)[83]		
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2009-2010	2010-2011	2011-2012
1. Acquisition de la formation de base	54	34	38	3 375 444	2 675 880	1 817 549
2. Amélioration de la connaissance du français chez les travailleuses et les travailleurs issus de l'immigration	145	145	176	4 472 091	5 727 467	6 942 375
3. Transfert intergénérationnel des compétences au sein des entreprises par la mise à contribution des travailleuses et des travailleurs expérimentés	12	27	41	417 690	676 518	1 559 073
4. Reconnaissance des compétences et des acquis des personnes en emploi	11	35	18	374 062	928 405	971 496
5. Implantation des stratégies d'apprentissage du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	2	40	58	36 150	545 128	1 038 801
TOTAL	**85**	**102**	**121**	**8 391 403**	**12 515 373**	**16 877 107**

Comme indiqué dans le tableau 19, chaque année, plus de la moitié des projets subventionnés par ce programme visent l'amélioration de la connaissance du français chez le personnel issu de l'immigration. Ce résultat témoigne de l'effort particulier de la Commission pour encourager les employeurs de la région de l'Île-de-Montréal à aider leur main-d'œuvre à communiquer en français.

83. Les sommes indiquées incluent les subventions accordées en vertu d'ententes signées avec des fournisseurs de services. En effet, dans le cadre du programme Soutien régionalisé, il est pratique courante d'assumer les coûts de formation liés aux demandes des entreprises au moyen d'ententes de service avec des fournisseurs appartenant au réseau du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Notons que plus d'une entreprise peut être liée à une même entente de service.

Notons également que pendant les deux derniers exercices financiers, les nouvelles possibilités offertes par le programme, qui avaient été sous-utilisées au cours de sa première année d'implantation, ont été plus populaires auprès des entreprises admissibles. Par exemple, entre 2009-2010 et 2011-2012, le nombre d'entreprises ayant mis en œuvre des projets axés sur le transfert intergénérationnel des compétences par la mise à contribution des travailleuses et des travailleurs expérimentés (objectif 3) a quadruplé, passant de 12 à 41, alors que le nombre d'entreprises permettant à certains de leurs travailleurs de se qualifier grâce à la stratégie du Programme d'apprentissage en milieu de travail est passé de 2 à 58[84]. En outre, les subventions accordées pour permettre le transfert intergénérationnel (objectif 3 du tableau 19) ont plus que triplé, et celles qui ont été octroyées pour implanter les stratégies d'apprentissage du Cadre sont passées de 36 150 $ à un peu plus de 1 million.

Par ailleurs, même si le nombre de projets permettant la reconnaissance des compétences et des acquis des personnes en emploi a augmenté depuis 2009-2010, cet objectif attire encore peu d'entreprises.

La formation de base accuse une certaine baisse pour ce qui est du programme Soutien régionalisé alors qu'elle est en hausse en ce qui a trait au programme Soutien aux promoteurs collectifs (voir le tableau 17). Il faut dire que d'autres leviers sont aussi utilisés pour favoriser la formation de base en entreprise, tel le Fonds de développement du marché du travail. Ces efforts combinés font que le niveau d'investissement en formation de base se maintient année après année. Néanmoins, il reste des efforts à faire pour accroître l'intérêt des entreprises à cet égard.

Les Initiatives de la Commission

Les Initiatives de la Commission visent la réalisation de projets spéciaux retenus par celle-ci en faveur d'interventions ciblées de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dans des secteurs porteurs ou en difficulté. Les projets soumis par une ou un membre de la Commission sont analysés par un comité d'expertes et d'experts externes, lequel fait par la suite ses recommandations à la Commission.

L'état des subventions

Pour les années 2009-2010 à 2011-2012, la Commission a accordé près de 5,2 millions pour la réalisation de 105 projets[85]. Soulignons qu'en raison de l'adaptation des programmes de subvention courants aux besoins des entreprises, des projets qui auparavant auraient fait l'objet d'une initiative de la Commission ont pu être traités dans le cadre du programme Soutien aux promoteurs collectifs.

---

84. Il s'agit d'entreprises qui ne sont pas admissibles au crédit d'impôt pour stage en milieu de travail.

85. Les rapports d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre fournissent des détails sur ces projets.

Le Programme de subvention à la recherche appliquée

Le Programme de subvention à la recherche appliquée vise à soutenir la réalisation de projets de recherche appliquée sur les conditions facilitant la mise en œuvre et l'atteinte des objectifs de la Loi – les pratiques qui en découlent et l'élaboration d'axes de recherche sur la formation de la main-d'œuvre revêtant une importance stratégique sur les plans économique, social et technologique. Ce programme s'adresse aux chercheuses et aux chercheurs, aux établissements universitaires québécois ainsi qu'aux organismes de recherche privés et publics. Depuis 2008-2009, la Commission a convenu d'accorder la plus grande part du budget de ce programme aux appels de propositions spécifiques afin d'augmenter l'adéquation entre ses besoins et les recherches produites. Une réflexion est en cours quant aux objectifs et aux modalités du programme.

L'état des subventions

La mise en valeur des résultats de la recherche se fait notamment dans le cadre d'activités de transfert. Pour les exercices financiers 2009-2010 à 2011-2012, près de 1,9 millions ont été accordés pour la réalisation de neuf projets de recherche. La Commission a notamment organisé une table ronde sur le thème de la formation dans les PME, le 24 février 2011. Cet événement était le fruit d'une collaboration avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). Les résultats de cette rencontre ont servi à alimenter les travaux de l'OCDE dans le cadre de son programme Développement économique et création d'emplois locaux (LEED). En mars 2012, un bilan a été présenté à la Commission afin d'illustrer l'évolution des savoirs issus des différentes recherches financées par le programme. Une réflexion a d'ailleurs été amorcée quant à une meilleure intégration des résultats des recherches pour soutenir les travaux de la Commission.

Le programme Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation

Le programme de subvention Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation a été lancé au cours de l'exercice 2011-2012. Ce programme s'adresse aux mutuelles de formation nouvellement reconnues qui ont besoin d'un soutien financier pour franchir les premières étapes de leur mise sur pied. Il prévoit également des mesures transitoires à l'intention des mutuelles de formation qui ont été reconnues et financées pendant la durée du Pacte pour l'emploi du gouvernement du Québec[86].

L'état des subventions

En 2011-2012, ce programme a donné lieu à l'acceptation de 12 projets et à des subventions totalisant 1 300 000 $. Quatre mutuelles de formation se sont prévalues des mesures transitoires, alors qu'une subvention a été accordée à huit autres mutuelles de formation nouvellement reconnues, afin de faciliter leur démarrage et la structuration de leurs activités.

86. Cette période couvre les années 2008 à 2011.

La Commission a observé certaines problématiques quant à la mise en œuvre de ce programme. Par exemple, il existe une confusion entre le Règlement sur les mutuelles de formation et les subventions du Fonds, ce qui crée parfois des attentes par rapport aux sommes que le Fonds est susceptible d'accorder à celles-ci. De plus, même si le soutien financier destiné au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation est accordé à condition que celles-ci soient capables de s'autofinancer entièrement dans un délai maximal de trois ans, certaines mutuelles éprouvent des difficultés à démontrer qu'elles peuvent être viables sans les subventions accordées par le Fonds.

LES PROGRAMMES PONCTUELS

Dans l'esprit du mandat n° 3 formulé à la suite du précédent rapport quinquennal, soit d'optimiser l'utilisation des ressources du Fonds en fonction d'objectifs structurants pour l'économie du Québec, la Commission a utilisé le Fonds comme levier pour répondre rapidement aux besoins conjoncturels du marché du travail. En plus de servir aux programmes courants, les ressources du Fonds ont été utilisées comme un moyen flexible pour élaborer différents programmes ponctuels au cours des années financières 2008-2009 à 2011-2012. Nous présentons, dans la section qui suit, ces programmes ponctuels et les résultats qu'ils ont permis d'atteindre.

Le programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ)

En novembre 2008, le contexte de ralentissement économique a amené la Commission à proposer des moyens permettant d'atténuer, autant que possible, les incidences de la baisse d'activité des entreprises. À cet égard, le 1er décembre 2008, la Commission a lancé un programme de subvention souple dont les caractéristiques répondaient aux besoins urgents des entreprises, soit le Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ). Ce programme original permettait aux entreprises visées d'utiliser la réduction des heures de travail pour financer la formation de leurs employées et employés et ainsi les maintenir en emploi. Le SERRÉ s'est déployé dans toutes les régions du Québec. En raison de la popularité de ce programme, le budget prévu initialement a été augmenté à quelques reprises pour atteindre 68,4 millions de dollars. Il a pris fin le 31 mars 2010.

TABLEAU 20 **Principaux résultats du programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ)**

Projets autorisés	1 192
Entreprises subventionnées	1 092
Salariées et salariés visés	27 829
SUBVENTIONS ACCORDÉES	**68,4 M $**

Comme le démontrent les données, ce programme a connu un succès considérable. Sur une période d'un peu plus d'un an, 1 092 entreprises ont reçu près de 68,4 millions de dollars. Les sommes accordées ont permis à près de 28 000 salariées et salariés visés par une mise à pied temporaire ou une réduction de leur temps de travail de développer leurs compétences et d'augmenter leur polyvalence. Les projets ont principalement permis de financer de la formation interne sur les activités propres aux entreprises (1 157 projets sur 1 192) s'adressant aux travailleuses et travailleurs de la production, et ce, dans de multiples secteurs d'activité économique. Le secteur de la fabrication (industries des produits en matière plastique, industries du papier et des produits en papier, meubles, béton préparé, etc.) a été le plus actif (56,3 % des projets acceptés[87] et 59,8 % des sommes allouées[88]).

La Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a réalisé une évaluation des effets à court terme du SERRÉ. Les résultats de cette évaluation révèlent une perception très positive du programme chez les employeurs de même que chez les travailleuses et les travailleurs. De plus, 94 % des employées et employés formés ont été maintenus en emploi après leur formation. Soulignons que le SERRÉ a bénéficié d'une importante couverture médiatique dans toutes les régions, où des milliers d'emplois ont été protégés grâce à sa mise en œuvre. En outre, ce programme, qui a eu des retombées positives sur le marché du travail québécois, a suscité un vif intérêt de la part de la Commission de l'économie et du travail à sa séance du 2 février 2012, lors de l'audition de la Commission des partenaires du marché du travail.

87. Soit 671 sur 1192.

88. Soit 40,9 millions sur 68,4 millions.

Le programme Soutien aux entreprises de la métropole pour l'emploi et la relance (SEMER)

Les effets de la récession sur l'emploi s'étant davantage fait sentir dans la région de Montréal, la Commission a jugé important d'y poursuivre les efforts en matière de maintien en emploi en soutenant la formation dans les entreprises. Le programme Soutien aux entreprises de la métropole pour l'emploi et la relance (SEMER), qui reprenait essentiellement les paramètres du SERRÉ, a été lancé le 21 mai 2010 et a pris fin le 31 mars 2012. Étaient admissibles au SEMER les entreprises de la région métropolitaine qui, en raison de la crise économique, subissaient des difficultés conjoncturelles se manifestant par un ralentissement de leurs activités et par une baisse subséquente de leur effectif (mises à pied temporaires ou réduction des horaires de travail).

L'état des subventions

Grâce aux sommes accordées dans le cadre du SEMER, soit 4 millions de dollars au total, 67 projets ont été mis en œuvre dans des entreprises de la région de Montréal et de Laval subissant un ralentissement de leurs activités. Les projets financés ont principalement permis d'offrir à des travailleuses et des travailleurs de la production une formation interne directement liée aux activités de leur employeur.

Le programme Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi (AERE)

Lancé à la fin de l'année financière 2011-2012, le programme Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi (AERE) s'inscrit dans la continuité des programmes SERRÉ et SEMER. Il a pour but de soutenir les entreprises qui ont été touchées par le ralentissement économique et qui sont maintenant en processus de relance de leurs activités, ce qui se manifeste, entre autres, par la reprise de l'emploi dans l'entreprise. Plus précisément, l'AERE permet de répondre aux besoins de formation qui découlent des premières étapes, souvent fragiles, de la relance des activités. Ce programme est offert dans toutes les régions du Québec.

L'état des subventions

Voici les principaux résultats du programme AERE, entre le 27 février 2012 et le 30 novembre 2012 :

- projets autorisés : 176
- entreprises subventionnées : 174
- salariées et salariés touchés : 6 264
- subventions accordées : 10,3 M$

CHAPITRE 3

L'INITIATIVE INVESTISSEMENT-COMPÉTENCES

La formation de la main-d'œuvre et le développement des compétences sont essentiels à la prospérité du Québec. L'initiative Investissement-compétences, lancée le 6 février 2012, vise à mobiliser l'ensemble des acteurs du marché du travail dans cette voie et à en faire reconnaître l'importance cruciale. Cette initiative propose une série de programmes, de mesures et d'actions destinés à accompagner les employeurs dans leur démarche de formation de la main-d'œuvre. Certains de ces programmes et mesures étaient déjà offerts par la Commission et Emploi-Québec, d'autres attendaient le véhicule nécessaire à leur mise en œuvre. Ils sont regroupés autour de trois grandes orientations, détaillées ci-après.

- **L'engagement et la reconnaissance des employeurs**

  Une des mesures proposées par la Commission dans le cadre de l'initiative Investissement-compétences vise le développement et la promotion d'un dispositif d'engagement des employeurs pour la formation de leur main-d'œuvre. Il s'agit de les inciter à se préoccuper du développement des compétences de leur main-d'œuvre afin de favoriser l'instauration d'une culture de formation en entreprise au Québec et de reconnaître celles qui s'engagent dans cette voie. Au 30 novembre 2012, on dénombrait 1 380 employeurs ayant répondu à cet appel.

- **Le soutien à la formation et au développement des compétences dans les PME**

  Cette orientation de l'initiative Investissement-compétences comprend les programmes de subvention Soutien aux promoteurs collectifs, Soutien régionalisé et Mutuelles de formation. S'y rattachent aussi de nouvelles mesures, qui ont été intégrées dans les deux premiers programmes de subvention.

- **L'accompagnement des entreprises dans la relance économique**

  Les programmes de subvention SEMER et AERE, qui ont été présentés précédemment, s'inscrivent dans cette orientation de l'initiative Investissement-compétences.

D'autres actions, mesures ou programmes liés à la planification stratégique de la Commission, dont le Programme de subvention à la recherche appliquée, sont également prévus. La Commission a aussi mis en place une mesure spéciale visant précisément à favoriser la coopération régionale entre les acteurs du marché du travail en vue de parvenir à une adéquation entre la formation et l'emploi. Le financement provenant du Fonds permettra la réalisation de projets structurants à cet égard.

3.1.2 L'EXPÉRIMENTATION DE L'APPRENTISSAGE EN LIGNE

En 2007, un accord de contribution est intervenu entre la Commission et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) dans le cadre de l'Initiative d'innovation en matière de compétences en milieu de travail, un programme du gouvernement fédéral. L'entente entre RHDCC et la Commission a permis le démarrage d'un projet d'apprentissage en mode virtuel dans cinq CSMO[89]. Le projet, qui comportait cinq expérimentations d'apprentissage en ligne, a coûté un peu plus de 2,3 millions et il a duré trois ans. Le montage financier se répartissait ainsi : 64 % des fonds provenaient de RHDCC et 26 % de la Commission (par l'entremise du Fonds), alors que la contribution des CSMO participants correspondait à 10 %. Une évaluation des projets a été réalisée et un rapport a été produit par une firme externe. Les résultats servent à des travaux en cours dans le cadre du programme Soutien aux promoteurs collectifs, en vue d'élaborer une mesure destinée aux PME pour la mise en place d'activités de formation et de développement des compétences au moyen de l'apprentissage en ligne. Cette mesure devrait être intégrée dans l'initiative Investissement-compétences pour l'exercice 2013-2014.

3.1.3 LES PLANS D'AFFECTATION DES RESSOURCES DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Pour les exercices financiers 2007-2008 et 2008-2009, une somme de 25 millions a été affectée aux ressources du Fonds[90], dont 20,7 millions aux programmes de subvention. L'affectation des ressources du Fonds initialement prévue pour les exercices financiers 2009-2010 à 2011-2012 est présentée respectivement aux tableaux 21 et 22. Les données démontrent qu'en 2010-2011, cette affectation a été établie en fonction des programmes de subvention de l'année en cours, alors que pour l'exercice financier 2011-2012, elle a été marquée par l'initiative Investissement-compétences. On constate que l'affectation des ressources a connu un bond considérable en 2011-2012 par rapport à l'exercice financier précédent, soit une hausse de 29,4 millions, attribuable à la mise en place de nouvelles mesures dans le cadre de l'initiative Investissement-compétences.

89. TechnoCompétences, Communications graphiques, Détail Québec, PlastiCompétences et Élexpertise.

90. L'affectation des ressources est présentée dans les rapports d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre produits annuellement par la Commission des partenaires du marché du travail.

La Commission peut, en cours d'année, affecter des sommes à la mise en œuvre de programmes répondant à des besoins ponctuels. Ainsi, la Commission a rendu disponibles 78,4 millions de dollars entre le 1er décembre 2008 et le 31 mars 2010 pour la mise en œuvre du programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ). Le 21 mai 2010, la Commission a également alloué 10 millions au programme Soutien aux entreprises de la Métropole pour l'emploi et la relance (SEMER). Ce programme s'avérant toujours nécessaire, il s'est poursuivi en 2011-2012 et a été intégré au plan d'affectation. Les sommes en question ne figurent pas dans les tableaux 21 et 22, lesquels reflètent uniquement l'affectation initiale.

TABLEAU 21 Affectation des ressources du Fonds, exercices financiers 2009-2010 et 2010-2011

PROGRAMME	AFFECTATION (M$)	
	2009-2010	2010-2011
Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre	11,7	11,7
Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre	9,0	10,0
Initiatives de la Commission	2,0	2,0
Programme de subvention à la recherche appliquée	1	1,0
TOTAL PARTIEL	**23,7**	**24,7**
Frais de gestion associés à l'application de la Loi	1,9	1,9
Frais de gestion associés au traitement des demandes de subvention du Fonds et à la gestion budgétaire et financière du Fonds	2,4	2,3
TOTAL	**28,0**	**28,9**

TABLEAU 22 **Affectation des ressources du Fonds, exercice financier 2011-2012**

PROGRAMME	AFFECTATION (M$)
Initiative Investissement-compétences A- Engagement et reconnaissance des entreprises[91]	2,0
B- Soutien à la formation et au développement des compétences dans les PME	34,0
C- Accompagnement des entreprises dans la relance économique	12,5
Autres actions, mesures ou programmes liés à la planification stratégique de la Commission	1,6
Mesure spéciale liée à l'adéquation Éducation–Formation–Emploi	2,0
Initiatives de la Commission	2,0
TOTAL PARTIEL	**54,1**
Frais de gestion attribuables à l'application de la Loi	2,7
Frais de gestion attribuables au traitement des demandes de subvention et à la gestion budgétaire et financière du Fonds	3,8
TOTAL	**60,6**

91. Projet découlant de l'initiative Investissement-compétences, non lié à des subventions.

3.1.4 L'ÉVOLUTION FINANCIÈRE DU FONDS ET LES CHOIX STRATÉGIQUES

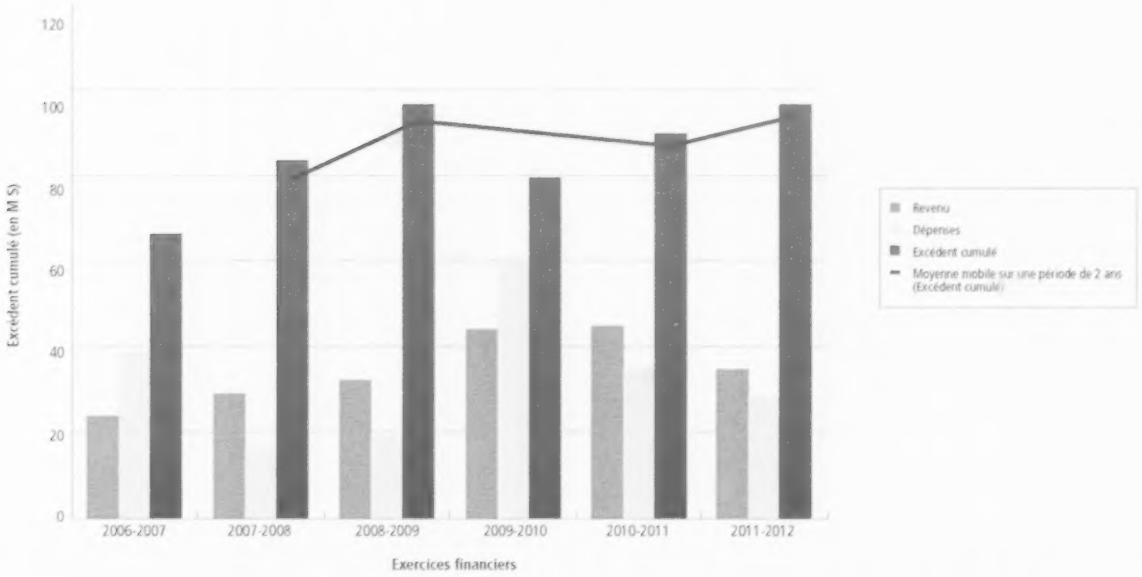
Le Fonds est le levier financier le plus important dont dispose la Commission pour favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, de même que l'instauration d'une culture de formation dans les milieux de travail. Le graphique 4 présente l'évolution des revenus, des dépenses et des excédents cumulés du Fonds tels qu'ils sont présentés dans les états financiers[92] pour les exercices financiers 2006-2007 à 2011-2012. Comme les données le démontrent, depuis 2006-2007, le Fonds affiche un important excédent. En effet, pour l'exercice financier 2011-2012, le surplus a été de 96,4 millions comparativement à 66,3 millions en 2006-2007.

Ces surplus ont permis à la Commission de faire différents choix stratégiques pour favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre et instaurer une culture de formation dans les entreprises québécoises. Elle a mis en place des stratégies, des mesures ou des programmes de subvention afin de répondre aux besoins des employeurs et, plus généralement, du marché du travail. Par exemple, en 2008-2009, les excédents cumulés du Fonds ont permis à la Commission de réagir rapidement au contexte de ralentissement économique en lançant le programme SERRÉ.

De plus, la Commission a lancé l'initiative Investissement-compétences visant à mobiliser l'ensemble des acteurs du marché du travail sur l'importance de développer les compétences de la main-d'œuvre. Investissement-compétences est un choix stratégique de la Commission et s'appuie sur les ressources financières du Fonds. Les sommes que la Commission envisage d'affecter aux mesures, aux actions et aux programmes découlant de cette initiative devrait lui permettre de mieux équilibrer les revenus et les dépenses du Fonds.

92. On peut consulter les états financiers du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sur le site www.cpmt.gouv.qc.ca.

GRAPHIQUE 4 **Évolution des produits, des charges et des excédents cumulés du Fonds, pour les exercices financiers 2006-2007 à 2011-2012**



NOTE : Les revenus comprennent notamment la contribution de 12,5 millions du gouvernement du Québec au programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ) pour chacune des années financières 2009-2010 et 2010-2011.

3.2 LES CONSTATS

Les promoteurs collectifs issus de divers secteurs d'activité économique ont saisi les possibilités offertes par le Fonds pour cibler des interventions répondant à des problématiques que vivent les entreprises dont ils s'occupent. Le recours sans cesse croissant au programme Soutien aux promoteurs collectifs indique qu'il répond davantage aux besoins de ces derniers et des entreprises auxquelles ils offrent des services. Ce programme a également permis de mettre en œuvre des projets diversifiés visant le développement des compétences du personnel dans les entreprises concernées.

En outre, les comités sectoriels et les mutuelles de formation ont obtenu la majorité des sommes accordées en vertu du programme Soutien aux promoteurs collectifs. Les efforts déployés par la Commission pour promouvoir ses programmes de subvention auprès des promoteurs nouvellement admissibles aux ressources du Fonds ont néanmoins porté fruit, puisque ceux-ci obtiennent chaque année une portion de plus en plus importante des subventions. Après trois années d'existence, l'approche de résolution de problèmes axée sur les résultats, approche prônée par le programme, ainsi que l'ouverture à d'autres regroupements de promoteurs collectifs sont maintenant bien ancrées et laissent entrevoir de bons résultats pour les futurs exercices financiers. La Commission envisage la réalisation d'une évaluation des retombées des programmes.

La Commission a décidé d'utiliser stratégiquement les ressources du Fonds en lançant l'initiative Investissement-compétences, afin d'apporter une solution concrète aux enjeux de la formation continue en milieu de travail et de rendre la formation accessible, efficace et rentable pour les employeurs ainsi que pour les travailleuses et les travailleurs. Cette initiative, qui est l'aboutissement d'une réflexion des membres de la Commission en collaboration avec Emploi-Québec, devrait avoir au cours des prochaines années une incidence positive sur la formation de la main-d'œuvre, en plus de favoriser une culture de la formation dans les entreprises québécoises.

CHAPITRE 4

L'INTERVENTION SECTORIELLE

CHAPITRE 4

L'INTERVENTION SECTORIELLE

4.1 LE BILAN

4.1.1 LES MODIFICATIONS À LA LOI

Le précédent rapport quinquennal avait mis en relief le rôle important des comités sectoriels de main-d'œuvre pour ce qui est du développement de la formation de la main-d'œuvre, notamment au chapitre des interventions qui ne s'inscrivaient pas nécessairement dans le cadre de la Loi. Le septième mandat (voir page 14) traduisait d'ailleurs cette volonté de renforcer le rôle des comités sectoriels.

Lors de la révision de la Loi en 2007, certaines modifications étaient liées à la réalisation de ce mandat. Le rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre a été précisé et adapté à leur réalité. En effet, la Loi prévoit qu'afin de soutenir l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre dans leur secteur d'activité économique, les comités peuvent notamment participer à la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ou, en concertation avec les principaux partenaires de leur secteur, élaborer et implanter des stratégies ou des plans d'action visant à répondre aux besoins particuliers des entreprises et de la main-d'œuvre de ce secteur[93].

4.1.2 LE MANDAT ET LE RÔLE DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des organismes privés sans but lucratif, composés de représentantes ou de représentants d'employeurs et de la main-d'œuvre, de personnes-ressources de la Commission et, s'ils le jugent approprié, de représentantes ou de représentants d'autres ministères. En outre, les comités sectoriels sont reconnus par la Commission en vertu de l'article 44.5 de la Loi. Il existe 29 comités sectoriels de main-d'œuvre[94] couvrant autant de secteurs d'activité économique (voir l'annexe 1).

Adoptée en 1995 par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (qui a été remplacée en 1997 par la Commission des partenaires du marché du travail), la politique d'intervention sectorielle de la Commission a été mise à jour et adaptée au nouveau contexte socioéconomique du Québec (changement démographique, mondialisation, nouvelles technologies, compétitivité des entreprises, augmentation de la production). Les changements apportés à la politique visaient à adopter de nouvelles orientations à privilégier en matière d'intervention sectorielle. De plus, la Commission tenait à réaffirmer l'importance qu'elle accorde à l'intervention

93. Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, L.R.Q., c. D-8.3, article 44.6.

94. Ce nombre exclut le Comité sectoriel de main-d'œuvre dans l'industrie ferroviaire au Québec (CSMO-Rail inc.). La Commission des partenaires du marché du travail a convenu, le 27 février 2013, que la masse critique du secteur ne justifiait plus le maintien d'une structure telle qu'un comité sectoriel consacré exclusivement à ce secteur, lequel devrait prochainement être intégré à la couverture sectorielle d'un autre comité ayant des affinités avec l'industrie ferroviaire.

sectorielle comme moyen privilégié d'agir dans l'intérêt de la main-d'œuvre en emploi[95]. La nouvelle politique d'intervention sectorielle, intitulée *Agir en concertation : un atout pour l'avenir*, a été adoptée par la Commission, puis approuvée en juin 2008 par le ministre.

Cette politique :

- définit les critères de reconnaissance, par la Commission, des comités sectoriels de main-d'œuvre et la délimitation des secteurs;
- reconnaît l'importance du rôle des 29 comités pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans les différents secteurs et dans les régions administratives du Québec;
- favorise et soutient la concertation et le partenariat sectoriels en vue d'accroître le taux d'emploi et d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises du Québec.

La politique propose quatre axes de développement, à savoir :

- déterminer et faire connaître les défis des secteurs;
- contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre;
- accroître la concertation et la complémentarité entre les différents acteurs du marché du travail;
- soutenir l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre.

L'article 44.5 de la Loi précise le mandat des comités sectoriels. Essentiellement, ceux-ci contribuent au développement du partenariat et de la concertation sectorielle, au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises et à la connaissance des besoins du marché du travail. Les comités sectoriels ont également la responsabilité de soutenir la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ils sont en effet chargés d'élaborer des normes professionnelles et de concevoir des outils de développement et de reconnaissance des compétences. En collaboration avec le réseau d'Emploi-Québec, les comités sectoriels de main-d'œuvre font également la promotion des stratégies d'apprentissage et des processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, et ils assurent le suivi de leur mise en œuvre. Toutes les activités des comités sectoriels convergent vers un meilleur équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. L'intervention sectorielle est financée par l'entremise du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) d'Emploi-Québec. Ce financement permet d'assurer le fonctionnement et la réalisation du plan d'action des comités sectoriels. Ceux-ci peuvent aussi recevoir du FDMT un soutien financier ponctuel pour la réalisation de projets en matière d'intervention sectorielle.

95. Commission des partenaires du marché du travail, *Politique d'intervention sectorielle – Agir en concertation : un atout pour l'avenir*, 2008, p. 22.

De plus, les comités sectoriels peuvent bénéficier de subventions du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour la réalisation de projets (voir le tableau 16 à la page 72).

TABLEAU 23 Financement accordé aux comités sectoriels de main-d'œuvre

SOURCES	ANNÉE FINANCIÈRE	TOTAL (M$)
Fonds de développement du marché du travail	2009-2010	18,0
	2010-2011	17,4
	2011-2012	14,5
Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	2009-2010	5,4
	2010-2011	7,6
	2011-2012	8,9
TOTAL		**71,8**

4.1.3 LES RÉALISATIONS AU REGARD DE L'APPLICATION DE LA LOI

Les comités réalisent des interventions sectorielles très diversifiées. Certaines de leurs interventions répondent à des besoins immédiats tels que le déploiement de programmes de formation de courte durée. D'autres interventions répondent à des besoins à moyen et à long terme qui permettent de concevoir des outils ayant des effets structurants, par exemple, l'élaboration d'une norme professionnelle. Certaines interventions visent une clientèle très précise alors que d'autres répondent à des besoins divers et s'adressent à plusieurs partenaires ou organismes.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre mènent diverses activités au regard de l'application de la Loi :

- ils réalisent des diagnostics sectoriels afin de cerner la problématique de leur secteur et ils élaborent une planification stratégique triennale pour mettre en œuvre des interventions visant à résoudre les problèmes relevés;
- ils mettent au point de nouveaux programmes de formation et soutiennent des activités de formation;
- ils font la promotion de la Loi par l'entremise de conférences, de documents et de leurs sites Web;
- ils contribuent à l'application de la Loi en conseillant les entreprises, par exemple en matière de gestion ou pour le choix d'un consultant ou d'une consultante, d'un formateur ou d'une formatrice;
- ils mettent sur pied des mutuelles de formation.

Les comités sectoriels rayonnent auprès de plusieurs partenaires qui s'impliquent dans différentes instances et représentent de ce fait le secteur : comité de travail participant à l'analyse d'un métier ou d'une profession, comité de vigie, comité d'orientation, comité de planification stratégique. Les comités sectoriels fournissent régulièrement des avis à la demande du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST), ou d'autres partenaires institutionnels. De façon récurrente, ils sont consultés par Emploi-Québec sur les perspectives sectorielles d'emploi et sur les professions à forte demande de main-d'œuvre. Dans le cadre d'activités publiques, ils sont également invités à présenter leurs activités, leurs diagnostics sectoriels et leurs analyses de profession.

Les comités sectoriels participent à divers projets liés au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de leur secteur : évaluation des besoins, études de pertinence, conception de formation sur mesure avec l'industrie, formation d'appoint, analyse de professions à la demande du MELS ou du MESRST, révision de leurs programmes du MELS ou du MESRST, analyse de métiers, mise sur pied de mutuelles sectorielles de formation, conversion de régimes de qualification vers les normes professionnelles, et développement d'outils d'apprentissage en ligne. Ils participent aussi aux travaux du Plan d'optimisation des programmes d'études professionnelles et techniques du MELS ou du MESRST ainsi qu'à l'exercice que fait annuellement la Commission pour prioriser les besoins en matière de formation professionnelle et technique.

Ils ont également conçu ou amélioré des outils de gestion des ressources humaines adaptés au contexte des industries de leur secteur et à la situation économique (description des tâches, offres d'emploi, guide d'accueil des nouvelles employées et des nouveaux employés, guide d'encadrement des nouveaux gestionnaires, recensement des besoins de formation, gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre). Leurs guides et outils s'adressent principalement aux petites et moyennes entreprises (TPE et PME) et ils sont diffusés sur leurs sites Web ou par l'intermédiaire de leurs partenaires.

Sur le plan de la connaissance sectorielle du marché du travail, les comités réalisent plusieurs types d'activités : études et sondages, analyses de profession, fiches sur les métiers, diagnostics sectoriels, répertoires, bulletins et capsules d'information sur le Web. Pour promouvoir les métiers et carrières de leur secteur, ils mènent des campagnes publicitaires et participent à des salons de l'emploi, à des journées de promotion des métiers et à des conférences dans les écoles.

LA REDDITION DE COMPTES

En 2009, la Commission a adopté un nouveau processus[96] de reddition de comptes qui permet une meilleure évaluation des résultats obtenus par les comités sectoriels.

La reddition de comptes repose sur cinq orientations issues de la politique d'intervention sectorielle :

- assurer la représentativité du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et auprès des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre de son secteur;
- développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre;
- contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre;
- contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises;
- contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution.

Chaque année, un sommaire de la reddition de comptes de l'ensemble des comités sectoriels est produit afin d'informer les partenaires de leurs réalisations.

L'ÉVALUATION DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

La Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a procédé à une enquête auprès des employeurs ainsi que des employées et des employés participant au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) afin d'en évaluer les effets. Le rapport final, produit en 2011, trace un portrait très positif, concluant que le PAMT fournit une formation structurante dont tirent avantage toutes les parties prenantes, à savoir l'apprentie ou l'apprenti, la compagne ou le compagnon et l'employeur[97].

96. Le premier processus de reddition de comptes des comités sectoriels a été adopté en 2006.

97. Voir le chapitre 5 pour plus de détails sur les résultats de cette évaluation.

CHAPITRE 4

L'ÉVALUATION DES EFFETS ET DES RETOMBÉES DES INTERVENTIONS DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

La Commission des partenaires du marché du travail a confié, en novembre 2010, à la Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale le mandat d'évaluer les effets et retombées des interventions des comités sectoriels de main-d'œuvre auprès des entreprises et des partenariats qu'initient et auxquels participent les comités. L'évaluation exclut le Programme d'apprentissage en milieu de travail, lequel a fait l'objet d'une évaluation distincte (voir ci-dessus). Un rapport global d'évaluation a été produit en janvier 2013, et des rapports d'évaluation pour chacun des 30 secteurs devraient quant à eux être produits au printemps 2013.

4.2 LES CONSTATS

L'analyse de la reddition de comptes des dernières années soulève un certain nombre de constats quant à l'application de la politique d'intervention sectorielle et aux résultats des comités sectoriels.

Entre autres, elle fait ressortir qu'en général, les comités sectoriels de main-d'œuvre réussissent à maintenir une bonne représentativité de l'ensemble des secteurs d'activité économique au sein de leurs structures. Toutefois, certaines organisations patronales, sectorielles ou syndicales pourraient être plus présentes dans certains secteurs. La mobilisation des représentantes et représentants des entreprises et de la main-d'œuvre est adéquate en ce qui concerne la priorisation des interventions sectorielles, mais on constate qu'un soutien accru de la part des regroupements d'employeurs, de travailleuses et de travailleurs serait nécessaire pour assurer la diffusion des produits et services. Au chapitre de la production et de la diffusion d'information sur le marché du travail, les comités réalisent plusieurs types d'activités, telles que des études et des analyses de profession, afin de répondre aux besoins du secteur. Quant au développement d'outils de gestion des ressources humaines adaptés aux PME, les comités sectoriels ont un besoin significatif d'améliorer leurs pratiques à cet égard, mais un travail important de sensibilisation auprès des petites entreprises pour une saine gestion des ressources humaines représente un défi majeur dans plusieurs secteurs où le nombre de PME est élevé. Sur le plan des activités liées au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, pour certains comités sectoriels, les résultats atteints seraient à améliorer.

Les résultats de l'évaluation du Programme d'apprentissage en milieu de travail, dont le rapport a été produit en 2011, et ceux des rapports d'évaluation des effets et retombées des interventions des comités sectoriels de main-d'œuvre (rapport global et rapports par secteur, 2013) de la Direction de l'évaluation ainsi que l'analyse de la reddition de comptes annuelle des comités sectoriels constituent autant d'éléments qui permettront aux partenaires du marché du travail de se livrer à une réflexion en profondeur sur les comités sectoriels. Un sous-comité de travail composé de partenaires du marché du travail a d'ailleurs été mis sur pied au courant de l'hiver 2013 afin d'analyser les résultats de la plus récente évaluation, de dégager les constats qui s'imposent et de proposer des éléments de prise de décisions.

CHAPITRE 5

LE CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

CHAPITRE 5

LE CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

5.1 LE BILAN

5.1.1 LES MODIFICATIONS À LA LOI

Adopté en juin 2001 par la Commission des partenaires du marché du travail, le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est un dispositif fort pertinent pour recentrer la Loi sur son objectif de qualification de la main-d'œuvre, comme le soulignait le précédent rapport quinquennal sur la mise en œuvre de la Loi. Le mandat n° 6 formulé à la suite du précédent rapport (voir page 14) soulignait d'ailleurs l'importance de trouver la manière la plus appropriée de favoriser la mise en œuvre du Cadre. Lors de la révision de la Loi en 2007, d'importantes modifications avaient pour but de se conformer à ce mandat, notamment l'intégration du Cadre dans la Loi, auquel le chapitre 2.1 est exclusivement consacré. La Loi formalise ainsi ce qui existait déjà, soit la possibilité que la Commission établisse des stratégies de développement des compétences en milieu de travail pour l'application du Cadre, et répond du même coup au mandat n° 6 qui vise à favoriser la mise en œuvre de celui-ci.

Des auteurs font également un lien avec le virage qualitatif découlant des modifications à la Loi :

> « Alors que la première décennie d'application de la Loi avait été marquée par le souci d'accroître l'investissement et le taux de participation à la formation parrainée par l'employeur, il fallait dorénavant viser à ce que convergent plus étroitement l'obligation de dépenser et l'objectif de développer les compétences et de qualifier la main-d'œuvre. (...) C'est pour répondre à cet objectif que le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre a été incorporé à la loi sur les compétences de 2007[98]. »

98. Danielle Amyot et Michel Bérubé, « Dialogue social et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre » dans *Diversification des mains-d'œuvre, mobilisation des savoirs et formation*, 2011, p. 137.

5.1.2 LES FONDEMENTS DU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le Cadre est un système qui établit l'ensemble des paramètres permettant de baliser le développement des compétences en milieu de travail et la reconnaissance des compétences acquises par la main-d'œuvre dans un métier[99]. Mis en place dans l'intérêt des entreprises et de la main-d'œuvre, il vise à accroître l'accès à des métiers et à favoriser la transférabilité des apprentissages. Il instaure un nouveau dispositif de qualification professionnelle volontaire, conçu en fonction des besoins du marché du travail.

Le Cadre permet de diversifier les modes de développement et de reconnaissance des compétences qui seront utilisés par les acteurs du marché du travail pour répondre aux besoins particuliers des travailleuses et des travailleurs et à ceux des employeurs. De plus, le Cadre favorise la diversification des lieux d'apprentissage et la reconnaissance du milieu de travail comme lieu d'apprentissage.

Le Cadre vise quatre buts principaux :

- permettre à la main-d'œuvre, par un apprentissage structuré et qualifiant, de développer les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier;
- permettre à la main-d'œuvre déjà expérimentée d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences;
- adapter le développement et la reconnaissance des compétences à la réalité des différents secteurs d'activité économique;
- assurer la cohérence des différentes approches de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail, par rapport à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue (2002).

99. Dans le présent document, le mot « métier » est utilisé dans son sens générique et recouvre l'ensemble des acceptions habituelles des mots profession et fonction de travail. Il correspond à tout type de travail, manuel ou non, effectué pour le compte d'un employeur ou pour son propre compte, et dont on peut tirer ses moyens d'existence.

LE RÔLE DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Conformément à la Loi, le Cadre accorde un rôle central aux comités sectoriels de main-d'œuvre. En effet, comme ils sont les plus à même d'assurer que les stratégies de développement et de reconnaissance des compétences correspondent aux besoins du marché du travail dans leur secteur, le Cadre leur confie la responsabilité de déterminer les métiers pour lesquels des stratégies de développement et de reconnaissance des compétences devraient être définies. Par conséquent, les comités sectoriels sont chargés d'élaborer des normes professionnelles et de concevoir des outils de développement et de reconnaissance des compétences.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre, en collaboration avec le réseau d'Emploi-Québec, font la promotion des stratégies d'apprentissage et des processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en plus d'assurer le suivi de leur mise en œuvre.

5.1.3 LA NORME PROFESSIONNELLE

La norme professionnelle est la pierre d'assise de la qualification de la main-d'œuvre. Comme mentionné ci-dessus, les comités sectoriels de main-d'œuvre sont chargés d'élaborer des normes professionnelles qui doivent d'abord répondre à un besoin du marché du travail. Selon la Loi[100], la norme professionnelle « constitue la référence pour le développement des modes de formation de même que pour l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail en application du Cadre ». La Loi décrit également la norme en ces termes :

> « Une norme professionnelle vise un métier et est divisée en autant de compétences qui sont requises pour l'exercice autonome et la maîtrise de ce métier[101]. »

La norme professionnelle constitue donc un référentiel de compétences standardisé qui a fait l'objet d'un large consensus auprès des entreprises et des travailleuses et travailleurs des secteurs visés. Elle est approuvée par le ou la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à la suite de son adoption par la Commission.

100. *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, article 25.2.

101. *Ibidem*, article 25.3.

LES RÉSULTATS

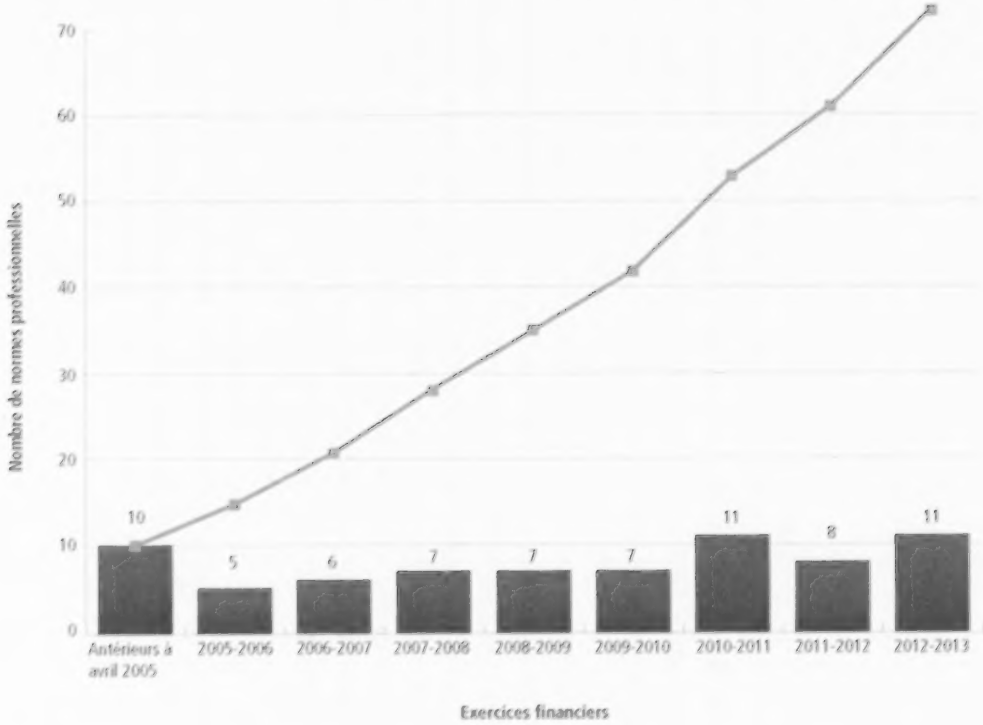
Depuis l'adoption du Cadre, le nombre de normes professionnelles est en progression constante. On dénombre 56 normes professionnelles mises en œuvre entre le 1er avril 2005 et le 30 novembre 2012. Comme le démontre le graphique 5, depuis l'adoption du Cadre en 2001, 66 normes professionnelles ont été implantées, (voir la liste à l'annexe 2). Ces 66 normes professionnelles touchent un bassin d'environ 700 000 travailleuses et travailleurs. Cela correspond à environ 18 % des travailleuses et des travailleurs québécois, si l'on considère que la moyenne annuelle de personnes en emploi était de 3 984 400[102] en 2012.

Depuis le 1er avril 2005, la Commission a accordé, pour l'élaboration de normes professionnelles, un financement de 5,4 millions de dollars à même le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Plusieurs des normes professionnelles ont été élaborées afin d'adapter le Régime de qualification professionnelle[103] aux paramètres et principes du Cadre. À ce jour, douze métiers relèvent toujours du Régime de qualification et font l'objet de travaux visant à déterminer s'ils seront liés aux normes professionnelles.

102. Statistique Canada. *Tableau 282-0002 – Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire)*, CANSIM (base de données).

103. L'objectif du Régime de qualification était de permettre aux travailleuses et aux travailleurs d'acquérir des compétences et de les faire reconnaître, et de se qualifier en fonction des normes établies pour l'exercice d'un métier ou d'une profession.

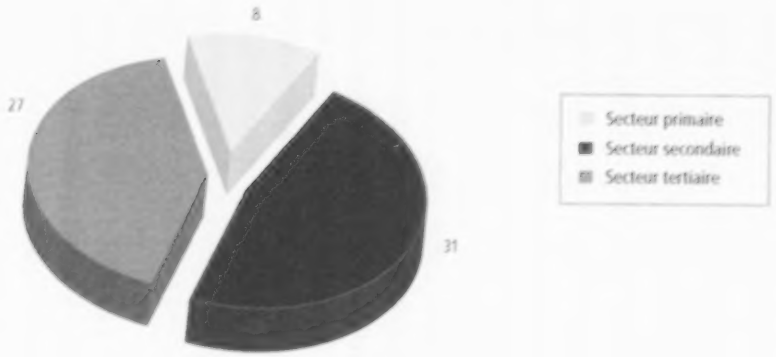
GRAPHIQUE 5 **Évolution du nombre de normes professionnelles implantées**[104]



104. Entre le 1er avril 2012 et le 30 novembre 2012, cinq normes professionnelles ont été mises en œuvre. La donnée présentée dans le graphique 5 pour l'année 2012-2013 correspond à la projection inscrite dans le plan d'action de la Commission.

Le graphique 6 indique que sur les 66 normes professionnelles mises en place, huit concernent des métiers du secteur primaire[105], 31 des métiers du secteur manufacturier (secondaire)[106] et 27 des métiers du secteur des services (tertiaire)[107].

GRAPHIQUE 6 **Normes professionnelles réparties selon les trois grands secteurs économiques**



105. À titre d'exemple, il existe dans le secteur primaire des normes pour les métiers d'ouvrière ou d'ouvrier en production porcine et d'ouvrière sylvicole-débroussailleuse ou d'ouvrier sylvicole-débroussailleur.

106. À titre d'exemple, il existe dans le secteur manufacturier des normes professionnelles pour les métiers de soudeuse ou soudeur et d'ébéniste.

107. À titre d'exemple, il existe dans le secteur des services des normes professionnelles pour les métiers de bouchère ou boucher de détail et de technicienne ou technicien en équilibrage de systèmes de ventilation et de climatisation.

CHAPITRE 5

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL

Le Cadre prévoit le recours à diverses stratégies de développement des compétences de la main-d'œuvre afin de tenir compte des contextes et de l'organisation propres aux différents milieux de travail. Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) constitue actuellement la principale stratégie adoptée pour l'acquisition des compétences décrites dans des normes professionnelles. Cette stratégie repose sur la formule du compagnonnage, qui convient à plusieurs métiers. Au 30 novembre 2012, le PAMT avait été utilisé pour la mise en œuvre de 59 des 66 normes professionnelles.

Le réseau d'Emploi-Québec joue un rôle majeur pour l'application du PAMT, car il en opérationnalise la mise en œuvre dans les entreprises. La prestation de services est offerte par les intervenants des centres locaux d'emploi. Quatre grandes fonctions sont liées à l'implantation du PAMT :

1. la promotion du programme et le démarchage d'entreprises;
2. la signature des ententes avec les employeurs;
3. la prestation d'une séance d'information destinée aux compagnes et aux compagnons;
4. le suivi de l'apprentissage en entreprise.

La Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a procédé, en 2010, à une enquête auprès des employeurs, des employées et des employés participant au PAMT afin d'en évaluer les effets[108]. Le rapport final, déposé en février 2011, trace un portrait très positif du programme. Celui-ci fournit une formation structurante qui se traduit par des bénéfices pour toutes les parties prenantes, à savoir l'apprentie ou l'apprenti, la compagne ou le compagnon et l'employeur.

Les personnes ayant répondu à l'enquête sont quasi unanimes à considérer que la norme professionnelle et les outils d'apprentissage sont bien adaptés aux pratiques de leur entreprise. Les employeurs ainsi que les compagnes et les compagnons mentionnent que les effets du programme sur le personnel se manifestent par l'amélioration des compétences, du rendement et de l'autonomie au travail. D'ailleurs, les résultats montrent que le nombre d'employeurs qui constatent un effet positif sur l'autonomie au travail du personnel formé est plus élevé dans le cas du PAMT que de la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) et du programme SERRÉ. Cela vient vraisemblablement du caractère distinctif du PAMT, un programme de formation complet, basé sur l'acquisition d'un ensemble de compétences qui définissent un métier, comparativement à MFOR et SERRÉ, axés sur des formations plus spécifiques et de courte durée.

108. Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, MESS, *Évaluation du programme d'apprentissage en milieu de travail (mise en œuvre et effets)*, 2011.

Le personnel aussi mentionne comme effet de la formation l'accroissement de ses compétences (88 %), mais il note d'abord la reconnaissance associée au certificat (94 %) et l'ajustement salarial (30 %). Selon les employeurs, les trois premiers effets du PAMT sur l'entreprise en général sont la diminution des erreurs et du gaspillage (80 %), la qualité des produits et des services (78 %) ainsi que la position concurrentielle de l'entreprise (62 %). Les résultats de l'enquête montrent également que tous les acteurs souhaitent un suivi plus important de la part des intervenantes et intervenants d'Emploi-Québec. Ceux-ci s'assurent de la réussite du programme notamment en veillant à ce que les conditions favorisant l'apprentissage soient en place.

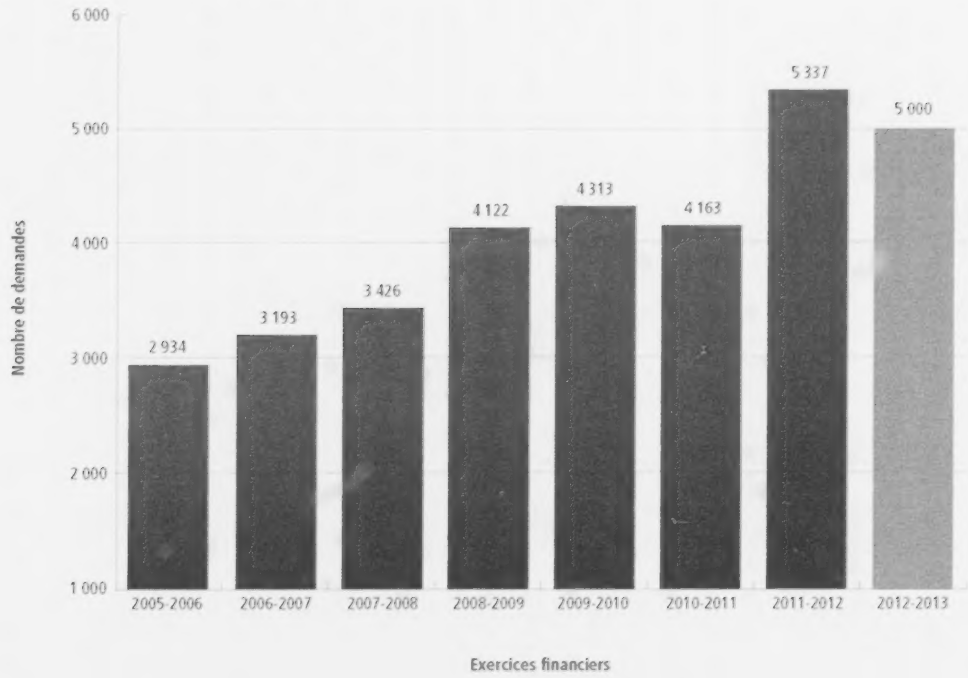
Dans certains secteurs, le contexte de travail nécessite la mise en place de stratégies autres que le compagnonnage pour assurer le développement des compétences. Le Cadre laisse d'ailleurs une grande marge de manœuvre aux partenaires du marché du travail pour élaborer les meilleures stratégies possibles selon les pratiques du métier. Par exemple, la multiplication du nombre de normes dans le secteur tertiaire (transport, commerce, tourisme et autres services) a nécessité l'élaboration de nouvelles stratégies qui tiennent compte du contexte d'exercice de certains métiers et de l'organisation du travail. Ces autres stratégies d'apprentissage comprennent la formation en production et hors production, l'apprentissage virtuel, le mentorat et la simulation.

LES RÉSULTATS

L'évolution du nombre de démarches d'apprentissage

Comme le démontrent les données du graphique 7, depuis le 1er avril 2005, le nombre d'apprenties et d'apprentis inscrits dans une démarche d'apprentissage est en progression constante. Cette croissance est notamment due au nombre de normes qui augmente année après année. On dénombre 31 729 démarches d'apprentissage pour la période du 1er avril 2005 au 30 novembre 2012. Depuis l'adoption du Cadre, en 2001, on a comptabilisé 41 605 démarches de qualification. Ces données tiennent compte des démarches entreprises dans le cas des métiers liées au Régime de qualification.

GRAPHIQUE 7 **Évolution du nombre de démarches de qualification**[109]



109. La donnée de 2012-2013 correspond à la cible prévue dans le plan d'action de la Commission. Étant donné qu'au 30 novembre 2012 le nombre d'apprenties et d'apprentis s'élevait déjà à 4 258, la cible sera vraisemblablement dépassée. Emploi-Québec rend compte du nombre de nouveaux participants et participantes aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dans son rapport annuel de gestion. Il est normal de constater un écart entre les données des rapports annuels de gestion et les données du graphique, car l'indicateur utilisé par Emploi-Québec est plus large que le nombre de démarches de qualification.

Malgré cette croissance, le degré d'utilisation des normes professionnelles varie de manière considérable selon les secteurs et les métiers. La mise en œuvre du Cadre suscite par conséquent des questions sur la justesse de l'existence des besoins ainsi que des objectifs établis relativement à l'élaboration de certaines normes. C'est la raison pour laquelle plusieurs actions ont été menées depuis la mise en œuvre du Cadre afin d'améliorer la qualification des travailleuses et des travailleurs en emploi et l'adéquation avec les besoins du marché du travail. Ainsi, depuis 2007, les CSMO doivent procéder à une étude de pertinence avant d'élaborer une norme. Cette étape clé permet de vérifier l'existence de besoins en matière de développement et de reconnaissance des compétences. La mise à jour du guide du Cadre par la Commission en 2012 a renforcé ce volet en y intégrant des balises encore plus explicites afin que les comités sectoriels de main-d'œuvre vérifient formellement l'intérêt des entreprises à utiliser la norme professionnelle et les stratégies qui l'accompagnent.

En outre, la Commission s'est dotée d'un ensemble d'outils de suivi des résultats liés à l'élaboration et à l'implantation des normes professionnelles. Les données recueillies permettent :

- de dresser un portrait précis de l'état d'avancement, selon les principales phases d'élaboration des normes professionnelles,
- de connaître le nombre de personnes participant à des démarches de qualification ainsi que le nombre de personnes certifiées, par métier,
- d'effectuer un suivi des résultats des normes professionnelles en tenant compte de l'estimation des CSMO quant aux besoins des entreprises.

Finalement, depuis janvier 2012, les résultats liés à chacune des normes professionnelles relevant de la responsabilité d'un comité sectoriel font partie des éléments pris en considération avant d'aller de l'avant pour réaliser un nouveau projet de développement de norme professionnelle.

Plusieurs raisons peuvent expliquer la faiblesse des résultats obtenus dans certains secteurs ou pour certains métiers. D'une part, et de manière générale, la signature d'ententes entre les entreprises et Emploi-Québec nécessite beaucoup d'efforts de promotion et de démarchage, car la possibilité de recourir au Programme d'apprentissage en milieu de travail est peu connue. En effet, aucune promotion n'est faite auprès du grand public, ce qui peut expliquer la méconnaissance des dispositifs de qualification liés aux normes professionnelles. Sur ce point, selon deux études produites en 2007 et en 2011[110], les répondantes et les répondants déplorent l'absence de promotion auprès du grand public. D'autre part, le nombre de démarches d'apprentissage dépend de la complexité du métier et de la durée de l'apprentissage. Dans plusieurs métiers, celle-ci s'étale sur deux ou trois ans et exige donc de la part des entreprises des efforts soutenus sur une longue période.

110. Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, MESS, *Les processus d'implantation de la norme professionnelle, 2007* et *Évaluation du programme d'apprentissage en milieu de travail (mise en œuvre et effets)*, 2011.

Au Québec, comme dans d'autres pays occidentaux, le secteur manufacturier voit son poids s'amoindrir par rapport aux autres secteurs d'activité économique. On y observe des pertes d'emplois, c'est-à-dire une situation moins propice à l'implantation du PAMT, notamment en ce qui concerne 15 des 31 normes professionnelles liées à ce secteur. Les industries du textile, de la fabrication des produits en bois et de la fabrication de matériel, d'appareils et de composantes électriques font partie de celles qui accusent les plus fortes diminutions de l'emploi[111].

Par ailleurs, certaines normes professionnelles ont été élaborées en raison de l'importance stratégique d'un métier dans une industrie, et ce, malgré un bassin de main-d'œuvre limité. À titre d'exemple, seulement une centaine de personnes exercent le métier de contrôleur ou contrôleuse de la qualité dans les usines de transformation de produits aquatiques. La pertinence d'élaborer une norme professionnelle repose ici sur le rôle déterminant qui revient aux contrôleurs et contrôleuses en raison des lourdes responsabilités qui leur incombent en ce qui concerne les pratiques de l'ensemble du personnel des usines.

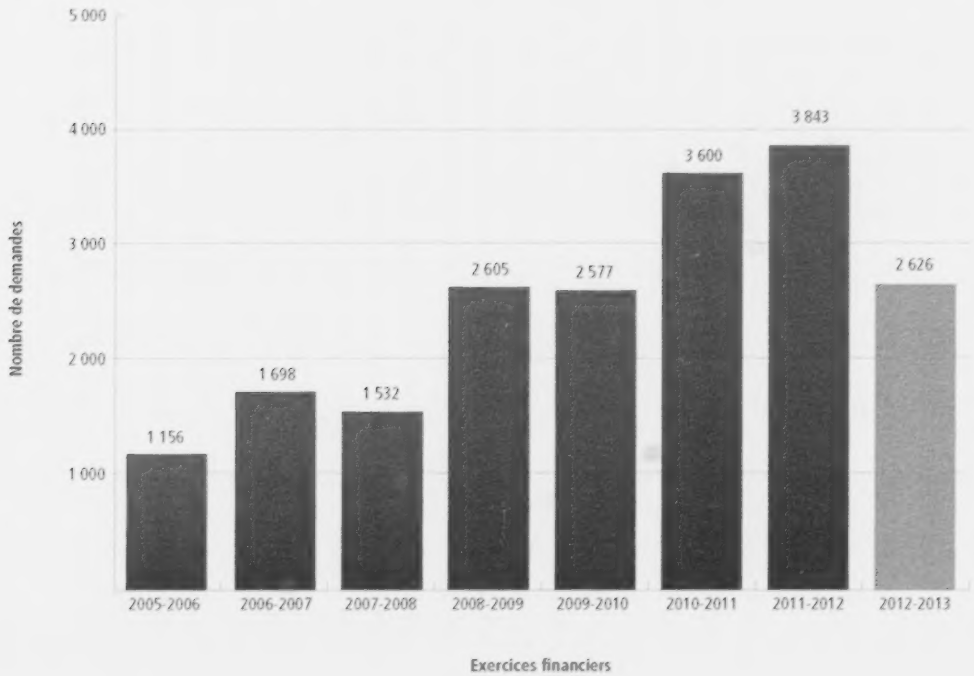
L'évolution du nombre de certificats délivrés

Un certificat de qualification professionnelle est décerné à la personne qui a démontré la maîtrise de toutes les compétences essentielles décrites dans une norme professionnelle. Conformément à la Loi, il est de la responsabilité du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale de sanctionner officiellement les compétences acquises par une personne dans le cadre de stratégies visant le développement ou la reconnaissance des compétences.

Comme l'indique le graphique 8, entre le 1er avril 2005 et le 30 novembre 2012, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale a délivré 19 625 certificats de qualification professionnelle. Depuis l'adoption du Cadre, un total de 23 095 de ces certificats ont été délivrés à des travailleuses et à des travailleurs. Ces résultats tiennent compte à la fois des métiers assujettis à une norme professionnelle et des métiers liés au Régime de qualification.

111. Pierre Tousignant, « Déclin du secteur manufacturier au Québec et ailleurs », *Bulletin de l'Observatoire compétences-emplois sur la formation continue et le développement des compétences*, vol. 3, n° 2, juin 2012.

GRAPHIQUE 8 **Évolution du nombre de certificats de qualification professionnelle**[112]



Le nombre d'attestations délivrées

Une attestation de compétence est décernée selon la pertinence ou sur demande à une personne qui maîtrise une ou plusieurs des compétences essentielles correspondant à une norme professionnelle. Dans certains environnements de travail, il n'est pas nécessaire de maîtriser l'ensemble des compétences décrites dans la norme professionnelle. Par exemple, pour exercer avec maîtrise et autonomie le métier de cuisinier ou cuisinière dans les centres de la petite enfance, il suffit de maîtriser quatre des cinq compétences constituant la norme professionnelle. Une attestation de compétence peut aussi être accordée pour la maîtrise des compétences complémentaires faisant l'objet d'une norme professionnelle. Entre novembre 2007 et novembre 2012, 1 176 attestations de compétence ont été délivrées.

112. Le nombre de certificats de qualification professionnelle délivrés entre le 1er avril et le 30 novembre 2012 est de 2626. La cible fixée dans le plan d'action 2012-2013 de la Commission, qui était de 2 000, a donc été dépassée.

CHAPITRE 5

LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) est un processus par lequel une instance autorisée détermine, évalue et sanctionne les compétences acquises grâce à l'expérience professionnelle. Conformément aux orientations de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*[113], la Commission reconnaît qu'il est possible d'apprendre au moyen de toute activité humaine, et ce, au travail, à l'école et à la maison, en utilisant des modes, des moyens et des sources d'apprentissage variés.

En 2007, grâce à l'intégration du Cadre dans la Loi, la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est devenue un moyen privilégié pour accroître la qualification de la main-d'œuvre. Par le déploiement du Pacte pour l'emploi en 2008, le gouvernement du Québec appuyait officiellement l'importance de ce volet de la Loi en soutenant l'instauration d'outils et de dispositifs qui allaient permettre de sanctionner, par une attestation ou un certificat d'État, les compétences acquises en milieu de travail. Ainsi, dans le cadre du Pacte pour l'emploi, la Commission des partenaires du marché du travail a disposé d'un budget de près de 40 millions sur trois ans pour assurer le développement et la mise en œuvre de dispositifs d'évaluation et de reconnaissance des compétences et pour offrir un service d'évaluation aux entreprises et aux personnes en emploi ou sans emploi. C'est dans ce contexte qu'ont été amorcés, en 2008, les travaux de plusieurs comités sectoriels de main-d'œuvre.

La Loi confie un rôle majeur en matière de RCMO aux comités sectoriels de main-d'œuvre, lesquels ont les responsabilités suivantes :

- déterminer les conditions auxquelles doit répondre une personne pour que soit reconnue sa maîtrise des compétences décrites dans une norme professionnelle;
- confirmer aux personnes exerçant ou ayant exercé un métier qu'elles se sont conformées aux conditions de reconnaissance de leurs compétences.

La clientèle visée par la RCMO est celle des personnes en emploi ou sans emploi qui ont de l'expérience dans un métier et qui estiment maîtriser les compétences correspondant à une norme professionnelle, et ce, selon les balises établies par les comités sectoriels. La reconnaissance des compétences s'adresse donc à des personnes qui ont déjà une bonne expérience d'un métier et qui, *a priori*, n'auraient pas d'apprentissage à faire. Les outils et les mécanismes d'évaluation et de reconnaissance des compétences varient d'une industrie à l'autre en fonction de la dynamique propre à chacune.

113. Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, 2002.

En général, les comités sectoriels utilisent une approche multimodale composée de plusieurs outils et modalités d'évaluation. Le choix des modalités tient compte des caractéristiques du métier, de sa complexité, des contextes d'exercice, du réalisme et de la faisabilité de l'évaluation. Les activités et les outils les plus courants sont :

- l'entrevue;
- la vérification de connaissances théoriques;
- l'analyse de documents produits par les candidates et candidats;
- l'évaluation pratique des processus et des produits (observation en milieu de travail ou en contexte simulé, production spécifique, etc.).

LES RÉSULTATS

Depuis 2008, l'offre de service en matière de reconnaissance des compétences a progressé au fur et à mesure que se sont développés les processus et les outils de reconnaissance des compétences. Au 30 novembre 2012, il existait un processus de reconnaissance des compétences pour 46 des 66 normes professionnelles. Les normes qui ne sont pas dotées d'un processus de RCMO feront éventuellement l'objet de travaux de développement.

Le nombre de personnes sanctionnées en ayant recours à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est également en progression : 1 090 personnes ont reçu un certificat de qualification professionnelle, et 272 ont reçu une attestation de compétence depuis 2008.

En 2012, le coût d'évaluation par personne varie de façon importante d'un métier à l'autre, soit de 195 $ à 2 170 $, pour un coût moyen de 995 $. De manière générale, une norme professionnelle comportant un grand nombre de compétences exigera la mise sur pied d'un processus de RCMO plus complexe. Par ailleurs, l'absence de lieux d'observation oblige dans certains cas à recréer les lieux de travail, à louer des équipements et à acheter des matières premières.

TABLEAU 24 **Évolution du nombre de personnes qui ont eu recours à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**

RCMO	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013 AU 30 NOVEMBRE 2012	TOTAL
Certificats	10	39	268	281	492	1 090
Attestations	0	0	47	122	103	272
Total	**10**	**39**	**315**	**403**	**595**	**1 362**

Malgré cette progression, les résultats demeurent mitigés, constat qui trouve écho à l'international. Une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), menée dans 22 pays membres, conclut en effet que « les processus de reconnaissance sont souvent marginaux, menés à petite échelle et ont encore besoin d'être soutenus[114] ». En 2010, la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle a réalisé un bilan des activités en matière de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ce bilan visait à documenter les pratiques, à cerner les difficultés de mise en œuvre, à proposer des pistes de solutions et à formuler, avec le Groupe de travail sur l'apprentissage et l'intervention sectorielle, des recommandations relativement à la poursuite de la mise en œuvre de la RCMO. Ces recommandations ont permis de bien camper la reconnaissance des compétences par rapport au développement des compétences, de clarifier les cheminements opérationnels et d'amener les comités sectoriels à améliorer leurs processus et leurs outils.

Toutefois, l'absence de demandes en matière de RCMO demeure une réalité en ce qui concerne plusieurs normes professionnelles et certains secteurs. Un processus de reconnaissance est en place pour 46 des 66 normes professionnelles en vigueur. Or, entre avril et novembre 2012, les services de reconnaissance n'ont été utilisés que dans une proportion de 20 sur 46. Les demandes sont particulièrement concentrées dans trois secteurs. En 2012-2013, les personnes évaluées appartenaient, dans une proportion de 87 % aux secteurs suivants :

- les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisines;
- les services automobiles;
- le commerce de détail.

114. Patrick Werquin, *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel : Résultats, politiques et pratiques*, OCDE, 2010.

Les employeurs de ces trois secteurs n'exigent généralement pas de diplôme, ce qui pourrait expliquer l'intérêt pour la RCMO. On note aussi que la demande est nettement plus marquée de la part des entreprises que des personnes en emploi ou sans emploi, car plus de 95 % des personnes évaluées en 2012-2013 étaient en emploi (ce qui inclut les demandes provenant d'un comité d'aide au reclassement).

Entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles

Le 17 octobre 2008, le président de la République française, M. Nicolas Sarkozy, et le premier ministre du Québec, M. Jean Charest, ont conclu une entente en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles. L'entente vise à faciliter l'exercice de professions et de métiers règlementés sur le territoire de l'une et l'autre des deux parties.

En 2010 et 2011, des accords de reconnaissance mutuelle ont été signés relativement à cinq normes professionnelles : soudeuse ou soudeur, bouchère ou boucher de détail, poissonnière ou poissonnier, pâtissière ou pâtissier et boulangère ou boulanger. Au 30 novembre 2012, sept dossiers de candidatures avaient fait l'objet d'analyse et six certificats de qualification professionnelle avaient été délivrés : cinq pour le métier de pâtissière ou pâtissier et un pour le métier de boulangère ou boulanger.

5.2 LES CONSTATS

En adoptant le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, le Québec s'est doté d'un outil pour la formation en milieu de travail s'adressant à la fois aux nouveaux travailleurs et nouvelles travailleuses, au personnel ayant peu d'expérience et aux personnes expérimentées. Ce dispositif de qualification, à la fois structuré, souple et conçu en fonction des besoins du marché du travail, tient compte de la diversité des lieux, des modes et des parcours d'apprentissage.

Ainsi, comme le reconnaît l'Observatoire compétences-emploi, depuis l'adoption de la nouvelle Loi, le Cadre devient de plus en plus « un système de certification autonome s'inscrivant en cela dans la tendance internationale favorisant le développement de tels systèmes pour la formation de la main-d'œuvre tout au long de la vie active[115] ». Au chapitre des résultats, les entreprises considèrent que les stratégies et les outils d'apprentissage sont flexibles et adaptés à leur réalité et à leurs pratiques. Le nombre de démarches et le nombre de certificats de qualification professionnelle délivrés tend à démontrer qu'a été atteint l'objectif principal des stratégies de développement des compétences, à savoir favoriser le développement et la maîtrise des compétences en milieu de travail afin d'accroître la qualification professionnelle des travailleuses et des travailleurs et de faciliter le transfert des apprentissages.

Toutefois, la mise en œuvre du Cadre soulève plusieurs enjeux. Depuis son adoption, le Cadre a fait l'objet de très peu de promotion, si bien qu'un important travail reste à faire à ce chapitre. Or, l'élaboration et la mise en œuvre du Cadre exigent un souci d'efficience qui fera en sorte que des ressources suffisantes y seront consacrées et qu'elles seront utilisées avec rigueur. Par ailleurs, les résultats mitigés concernant certaines normes professionnelles suscitent des interrogations sur les besoins des entreprises : d'autres solutions pourraient être envisagées afin de combler l'écart entre les compétences attendues et les compétences maîtrisées.

Quant à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, force est d'admettre que l'ampleur des travaux liés à l'élaboration de processus et d'outils performants qui soient à la fois valides, transparents et fiables a été sous-estimée, ce qui peut expliquer que ce volet du Cadre soit toujours en cours d'élaboration.

115. Sylvie Ann Hart, « L'évolution du PAMT et ses impacts sur les employés et les entreprises : une nouvelle étude », *Bulletin de l'Observatoire compétences-emplois sur la formation continue et le développement des compétences*, vol. 1, n° 1, juin 2010.

La mise en œuvre de la RCMO comporte d'énormes défis pour les comités sectoriels de main-d'œuvre : développer une expertise en matière de RCMO, promouvoir la RCMO, organiser la logistique d'évaluation, assurer la disponibilité d'évaluatrices et d'évaluateurs performants, rechercher des entreprises, analyser les dossiers de candidature, élaborer des plans individuels d'apprentissage, gérer les dossiers administratifs en plus de devoir compter sur les ressources appropriées, ce qui devra être pris en compte par la Commission en vue de la conception et de la mise en œuvre de ce service.

L'intégration du Cadre dans la Loi a amené les comités sectoriels à mettre au point des processus et des outils de RCMO pour chaque norme. Ainsi, depuis 2008, le seul critère justifiant le développement de processus et d'outils de RCMO est l'existence d'une norme professionnelle. D'autres critères, comme le bassin de main-d'œuvre disponible, les besoins et l'intérêt du secteur, ne sont pas considérés à ce jour. Par conséquent, les résultats mitigés quant au nombre de candidates et candidats semblent indiquer que l'offre de RCMO n'est pas toujours arrimée aux besoins du marché du travail. Le bilan dressé en 2010 par la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle a fait ressortir que la reconnaissance des compétences touchait un très faible segment de la clientèle. Si dans quelques secteurs on obtient aujourd'hui de meilleurs résultats, la situation tend à corroborer l'affirmation de plusieurs comités sectoriels voulant que la main-d'œuvre et les entreprises de leur secteur n'expriment pas le besoin d'un tel service. Selon le rapport de l'OCDE, la reconnaissance des compétences offre des avantages, mais implique aussi des coûts[116], le défi étant de « trouver le bon équilibre ».

116. Patrick Werquin, *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel : Résultats, politiques et pratiques*, OCDE, 2010.

DEUXIÈME PARTIE

LA PERTINENCE DE MAINTENIR LA LOI EN VIGUEUR OU DE LA MODIFIER

LA PERTINENCE DE MAINTENIR LA LOI EN VIGUEUR OU DE LA MODIFIER

L'ÉVOLUTION DE LA LOI

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre a fait l'objet de deux bilans quinquennaux depuis son entrée en vigueur. Les changements qui ont découlé du dépôt du précédent rapport sont majeurs et traduisent la volonté des partenaires du marché du travail et du gouvernement d'adapter la législation à la réalité des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre. La première partie du rapport a été consacrée au bilan des cinq dernières années de mise en œuvre de la Loi, à la suite de l'important virage qualitatif auquel a donné lieu la modification de celle-ci en 2007. On peut constater, au fil des chapitres, que chacun des mandats formulés à la lumière du précédent rapport quinquennal a été réalisé.

Les efforts constants des dernières années ont permis de faire prendre à la Loi un virage axé sur la qualité de la formation. Il demeure toutefois difficile de mesurer les effets de ce virage, étant donné à quel point il est complexe de mesurer l'aspect qualitatif de la formation. Par ailleurs, le taux d'investissement en formation ne devrait pas être le seul baromètre utilisé pour analyser la mise en œuvre de la Loi, puisque cela reviendrait à l'examiner d'un point de vue exclusivement quantitatif. Il y a lieu de poursuivre dans la voie tracée par le précédent rapport quinquennal et d'accroître les actions liées au virage qualitatif. La première partie du présent rapport met en relief les initiatives qui en ont découlé et les importants résultats obtenus.

Les données de l'*Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation* révèlent néanmoins que le Québec accuse un retard en matière de formation liée à l'emploi par rapport au reste du Canada. On constate un retard marqué en ce qui concerne la formation non formelle. Malgré le fait que diverses hypothèses peuvent expliquer en partie les raisons pour lesquelles le Québec n'arrive pas à rattraper ce retard, les résultats demeurent préoccupants.

Nous reprendrons ci-dessous les grandes lignes qui ressortent de la première partie du rapport afin d'avancer des pistes d'action qui contribueront à maximiser la portée et l'efficience de la Loi dans les prochaines années.

LE CONTENU DE LA LOI, LES CONSTATS ET LES PISTES D'ACTION

LE CONTENU DE LA LOI, LES CONSTATS ET LES PISTES D'ACTION

CHAPITRE 1 – L'ÉTAT DE LA FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES

LE NIVEAU D'INVESTISSEMENT

Depuis 2004, année où les entreprises ayant une masse salariale d'un million de dollars ou moins ont cessé d'être assujetties à la Loi, le niveau d'investissement déclaré en formation oscille autour de 88 %, alors qu'il oscillait autour de 77 % entre 2000 et 2003. Cette augmentation importante permet de rappeler, comme le révèle la littérature, que les petites entreprises sont moins susceptibles d'investir dans la formation formelle de leur main-d'œuvre. Il semble qu'elles se tournent davantage vers la formation informelle en cours d'emploi[117].

Dans sa planification stratégique 2011-2014, la Commission s'est donné comme objectif d'augmenter à 92 % la proportion des employeurs assujettis à la Loi qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre.

L'ACCÈS À DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Les données présentées au chapitre 1 révèlent une inégalité, dans les dernières années, quant à l'accès à des activités de formation selon les catégories de personnel. Cette situation n'est pas propre au Québec : elle s'observe dans bien d'autres pays. Il s'agit néanmoins d'une préoccupation de la Commission, qui souhaite accentuer la participation de certaines catégories de personnel à des activités de formation.

La Commission devrait disposer de données diversifiées et adaptées sur les enjeux qui l'intéressent de façon plus particulière. En obtenant des employeurs une information plus diversifiée, la Commission et les partenaires du marché du travail seraient mieux outillés pour définir des pistes d'intervention adaptées aux pratiques de formation de l'ensemble des employeurs. Notons qu'une enquête est en cours sur les pratiques de formation en emploi.

117. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Les pôles de formation du Canada : les PME investissent 18 milliards de dollars dans la main-d'œuvre du pays*, 2009, 49 p.

LES CONSTATS

- Le taux d'investissement en formation que déclarent les employeurs assujettis stagne à 88 % depuis plusieurs années.
- Le Québec est en position de faiblesse par rapport aux autres provinces en matière de formation liée à l'emploi.
- L'accès à des activités de formation est inégal selon les catégories de travailleurs et des travailleuses.
- Il n'existe pas de données permettant de « mesurer » l'aspect qualitatif des formations dans les entreprises assujetties.
- Il est difficile de comparer le Québec à d'autres juridictions en matière de formation de la main-d'œuvre.
- Les exigences de la Loi quant aux pièces justificatives requises sont méconnues ou trop complexes pour les employeurs qui cotisent au Fonds.

LES PISTES D'ACTION

LA PROMOTION DE LA FORMATION

- Intervenir auprès des employeurs qui cotisent au Fonds, notamment ceux qui sont à l'extérieur du Québec, pour cerner les difficultés qu'ils ont pour remplir leur obligation et pour les informer des moyens que la Loi met à leur disposition pour réaliser leur investissement en formation.
- Améliorer les documents et les guides qui expliquent les obligations découlant de la Loi, notamment en ce qui concerne les dépenses de formation admissibles.
- Contribuer au développement d'une culture de formation dans les entreprises du Québec, notamment en poursuivant les efforts de mise en œuvre de l'initiative Investissement-compétences et de la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*.
- Encourager les employeurs à favoriser l'accès à des activités de formation pour les catégories de personnel qui en bénéficient généralement moins.

L'AMÉLIORATION DES CONNAISSANCES SUR LES PRATIQUES DE FORMATION

- Raffiner l'information recueillie, en menant une enquête triennale auprès des entreprises.
- Utiliser les résultats de cette enquête pour évaluer les retombées de la Loi et les moyens à mettre en œuvre pour améliorer la position du Québec en matière de formation liée à l'emploi.

CHAPITRE 2 – LA RÉGLEMENTATION

De façon générale, les différents mécanismes d'investissement en formation devraient mieux s'harmoniser avec l'initiative Investissement-compétences de façon à bénéficier d'une plus grande visibilité. Cela contribuerait à les faire connaître et à offrir aux entreprises diverses options selon leurs caractéristiques.

LE CERTIFICAT DE QUALITÉ DES INITIATIVES DE FORMATION

Les différents sondages indiquent que le certificat de qualité des initiatives de formation est apprécié tant par les employeurs que par leur personnel, et ce, même si peu de certificats ont été délivrés à ce jour. Force est d'admettre que toutes les entreprises assujetties ne sont pas susceptibles de répondre aux critères d'obtention du certificat, mais celui-ci procure une visibilité aux titulaires et constitue un gage de qualité quant à la formation de leur main-d'œuvre. Presque toutes les entreprises ayant participé aux différentes activités de promotion ont affirmé que ce moyen mériterait d'être mieux connu.

ET LES PISTES D'ACTION

LES MUTUELLES DE FORMATION

Aucun facteur déterminant de la santé financière des mutuelles de formation n'a pu être dégagé à ce jour. Par conséquent, l'analyse comparative des mutuelles en activité devra être poursuivie, plus particulièrement lorsque certaines mutuelles atteindront le stade où elles ne recevront plus de subventions du programme Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation, et ce, afin de mieux évaluer leur capacité de survie.

Cette comparaison devra également se poursuivre pendant un certain temps pour confirmer l'évolution des résultats financiers des mutuelles, comme le suggère le *Guide sur les états financiers des organismes sans but lucratif* de l'Institut Canadien des Comptables Agréés. Dans cette optique, bien que le règlement prévoie certains éléments de reddition de comptes, tels que la liste des formations offertes et la liste des entreprises membres, certains éléments pourraient s'y ajouter afin de pouvoir mieux évaluer les charges d'exploitation des mutuelles ainsi que les retombées de leurs activités et de leurs projets de formation.

L'AGRÉMENT DES ORGANISMES FORMATEURS, DES FORMATEURS ET FORMATRICES ET DES SERVICES DE FORMATION

Lorsque le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation a été adopté en 1997, il exigeait que les demandeurs et les demandeuses répondent à certaines conditions pour obtenir un agrément, lesquelles demeurent inchangées à ce jour. On remarque qu'elles sont également si peu contraignantes, qu'il y a lieu de s'interroger sur la pertinence d'utiliser le vocable « agrément » pour qualifier le certificat ainsi délivré. Compte tenu de l'acception de ce terme dans d'autres domaines, il semble que le terme « enregistrement » conviendrait mieux.

LES CONSTATS

- Le certificat de qualité des initiatives de formation est peu utilisé[118], notamment en raison du manque de promotion, des conditions d'obtention et des frais à acquitter.
- Le terme « agrément » est inexact pour qualifier le certificat délivré par la Commission : il s'agit plutôt d'un enregistrement, compte tenu du peu d'exigences à satisfaire pour l'obtenir.
- Certains critères de reconnaissance des mutuelles de formation sont difficiles à appliquer, dont la viabilité financière.

118. Au 31 mars 2012, après quatre années d'application, 113 entreprises ont obtenu un certificat.

LES PISTES D'ACTION

LE CERTIFICAT DE QUALITÉ DES INITIATIVES DE FORMATION

- Examiner la pertinence d'abolir le certificat de qualité des initiatives de formation.
- Dans un souci d'allégement et afin d'inciter les employeurs à obtenir un certificat, revoir les balises établies en réduisant ou en abolissant, par exemple, les droits exigés pour l'inscription et le renouvellement.
- Adapter l'approche promotionnelle en l'intégrant davantage à l'initiative Investissement-compétences, le cas échéant.

LES MUTUELLES DE FORMATION

- Améliorer les mécanismes de reddition de comptes en vue d'obtenir de l'information de gestion plus détaillée.
- Effectuer une évaluation des mutuelles à partir, notamment, d'une information de gestion plus détaillée.

L'AGRÉMENT DES ORGANISMES FORMATEURS, DES FORMATEURS ET FORMATRICES ET DES SERVICES DE FORMATION

- Revoir les critères d'admissibilité.

CHAPITRE 3 – LES PROGRAMMES DE SUBVENTION DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les importantes modifications apportées aux programmes du Fonds en 2009-2010 ont permis d'assouplir le cadre d'analyse des projets afin de tenir compte de la réalité des employeurs et de l'évolution du marché du travail. De plus, les entreprises ayant une masse salariale se situant entre 250 000 $ et 1 million de dollars, bien qu'elles ne soient plus assujetties à la Loi, peuvent, selon les barèmes en vigueur jusqu'au 31 mars 2013 participer aux activités de formation subventionnées par le Fonds.

Par ailleurs, la Commission contribue à la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*, lancée au début de 2013. Cette stratégie constitue une réponse collective aux défis du marché du travail. Elle requiert une intervention ciblée visant à mobiliser davantage tous les acteurs du marché du travail pour accroître le développement des compétences de la main-d'œuvre ainsi que l'insertion professionnelle des personnes sous-représentées sur le marché du travail. La stratégie amène la Commission à jouer un rôle accru pour soutenir les entreprises quant au développement de leur capital humain. Cette contribution de la Commission repose sur une intensification des efforts déjà déployés dans le cadre d'Investissement-compétences. Elle s'inscrit ainsi dans la continuité et en complémentarité de l'offre de service d'Emploi-Québec, et s'appuie sur les réflexions ayant mené à la mise en œuvre d'Investissement-compétences.

Au cours des exercices financiers 2013-2014 à 2015-2016, la Commission investira 174,5 millions de dollars, dont 70 millions additionnels, dans le cadre de la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*. Un changement majeur est apporté, puisque le Fonds pourra financer certaines activités de formation menées par des entreprises dont la masse salariale est inférieure à 250 000 $ ou supérieure à 10 millions. Les investissements prévus pour financer les mesures, actions et programmes de cette stratégie permettront à la Commission de diminuer l'excédent cumulé du Fonds et d'atteindre, à moyen terme, un équilibre entre les produits et les charges.

LES PROGRAMMES DE SUBVENTION DU FONDS

Les chiffres témoignent de l'augmentation constante du nombre de subventions accordées par le Fonds et de l'envergure des projets mis en œuvre. Les programmes de subvention permettent également de mieux répondre aux besoins de la clientèle qui en bénéficie, laquelle est d'ailleurs de plus en plus diversifiée. Une évaluation des programmes du Fonds en vue d'en mesurer les retombées permettrait de dégager des résultats de nature plus qualitative.

Il importe de soutenir le marché du travail au cours des prochaines années, car il fera face à plusieurs défis de taille. Parmi ceux-ci, soulignons la rareté croissante et persistante de la main-d'œuvre en raison de l'évolution démographique ainsi que l'inadéquation entre, d'une part, la qualification et les compétences d'une partie de la main-d'œuvre et, d'autre part, les exigences des postes à pourvoir. Les résultats de l'initiative Investissement-compétences et de la stratégie de mobilisation *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires* donneront un aperçu de l'évolution à ce chapitre d'ici quelques années.

LES CONSTATS

- Les projets en formation de base demeurent insuffisants.
- Les programmes ponctuels sont bien reçus dans un contexte de ralentissement économique.
- Il est nécessaire de pouvoir disposer de résultats qualitatifs quant à la mise en œuvre des programmes du Fonds.

LES PISTES D'ACTION

- Évaluer les retombées des programmes du Fonds.
- Favoriser les expériences visant une meilleure adéquation entre l'augmentation de la formation de base et les besoins de l'entreprise, en finançant des projets réalisés en milieu de travail et fondés sur l'approche par compétences essentielles, et ce, en partenariat avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, Emploi-Québec, les services aux entreprises du réseau des cégeps et des commissions scolaires possédant la licence d'utilisation du Test des compétences essentielles en milieu de travail.
- Mettre en œuvre des programmes répondant à de réelles problématiques du marché du travail.

ET LES PISTES D'ACTION

CHAPITRE 4 – L'INTERVENTION SECTORIELLE

Dans sa définition du mandat des comités sectoriels, la Politique d'intervention sectorielle souligne leur rôle en ce qui concerne le développement de solutions adaptées aux défis des secteurs et la concertation des acteurs, mais traite peu de leur rôle quant à la mise en œuvre des solutions proposées, le choix des moyens étant laissé aux secteurs. Compte tenu des réalisations des comités sectoriels au cours des dernières années et des résultats de l'évaluation effectuée par la Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur les effets et retombées des comités, une réflexion s'impose pour l'avenir.

Au surplus, à la suite du dépôt du rapport d'évaluation sur l'intervention sectorielle et de son analyse en profondeur par les partenaires, des pistes d'action pourront être proposées au cours des prochaines années.

LE CONSTAT

- Une évaluation des effets et des retombées des interventions des comités sectoriels de main-d'œuvre a été effectuée et un rapport a été déposé en 2013.

LA PISTE D'ACTION

- Procéder à une analyse en profondeur de l'évaluation du Programme d'apprentissage en milieu de travail, de l'évaluation des effets et retombées des interventions des comités sectoriels de main-d'œuvre et de la reddition de comptes annuelle des comités sectoriels en vue de dégager les constats qui s'imposent et de proposer des éléments de prise de décisions.

CHAPITRE 5 – LE CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Outre le peu de promotion entourant la mise en œuvre du Cadre, certains résultats soulèvent des questions en ce qui a trait aux normes professionnelles et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO). Néanmoins, les moyens développés par la Commission afin de s'assurer de l'adéquation entre les besoins du marché du travail et les métiers pour lesquels des normes professionnelles sont élaborées devraient permettre de mieux définir les solutions les plus appropriées pour répondre aux besoins des secteurs.

En outre, certains créneaux ou métiers semblent plus porteurs que d'autres pour la RCMO. C'est le cas notamment des métiers peu spécialisés ou auxquels on peut accéder sans diplôme. La RCMO apparaît également prometteuse dans le cas des comités d'aide au reclassement. Compte tenu des efforts et des ressources nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de la RCMO, les processus et les outils mis en place devraient tenir compte des besoins du marché du travail et de l'intérêt du secteur auquel ils sont destinés. En orientant leurs efforts en matière de reconnaissance des compétences vers les métiers dont les perspectives professionnelles sont acceptables ou favorables et en tenant compte des bassins de main-d'œuvre, les comités sectoriels de main-d'œuvre n'auraient pas à élaborer un processus de RCMO pour des métiers dont les perspectives professionnelles sont restreintes ou dont le volume de travailleurs et travailleuses est faible, à moins de pouvoir démontrer qu'il existe à cet égard un besoin spécifique.

LES CONSTATS

- Peu de promotion a entouré la mise en œuvre du Cadre : un important travail reste à faire à ce chapitre.
- Le développement et la mise en œuvre du Cadre exigent un souci d'efficience qui fera en sorte que des ressources suffisantes y seront consacrées et qu'elles seront utilisées avec rigueur.
- L'offre de RCMO aurait avantage à être mieux adaptée aux besoins du marché du travail.
- Il y a une absence de demandes relatives à la RCMO dans plusieurs métiers assujettis à une norme professionnelle.
- La poursuite de la mise en œuvre de la RCMO est très exigeante pour les acteurs qui y participent.

LES PISTES D'ACTION

- Orienter les efforts en matière de reconnaissance des compétences vers les métiers dont les perspectives professionnelles sont acceptables ou favorables et tenir compte des bassins de main-d'œuvre.
- Accentuer la promotion entourant la mise en œuvre du Cadre afin de faire connaître les normes professionnelles et les dispositifs de qualification liés à celles-ci auprès des travailleurs et des travailleuses et des entreprises.
- Accroître l'utilisation de la RCMO par les travailleuses et les travailleurs qui risquent de perdre leur emploi, notamment à cause des fermetures d'entreprises, du ralentissement économique et de la saisonnalité des activités de certaines entreprises, et ce, avant que ces personnes soient mises à pied, en les faisant bénéficier des programmes du Fonds, en collaboration avec Emploi-Québec.
- Continuer d'offrir aux travailleuses et travailleurs engagés dans une démarche de développement ou de reconnaissance de leurs compétences la possibilité de suivre une formation d'appoint lorsque des lacunes quant à leur formation de base sont décelées par Emploi-Québec.

CONCLUSION

CONCLUSION

Le contexte prévisible du marché du travail au Québec laisse croire que la formation de la main-d'œuvre continuera d'être un enjeu majeur pour les employeurs et leur personnel dans les prochaines années. En outre, l'initiative Investissement-compétences et la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires* démontrent la volonté des partenaires du marché du travail d'instaurer une culture de formation chez les employeurs, qu'ils soient ou non assujettis à la Loi. À ces fins, le réseau partenarial constitue un moyen privilégié pour diffuser et promouvoir dans les entreprises la formation de la main-d'œuvre, et il doit continuer à jouer un rôle important à cet égard. Au regard de ce qui a été accompli et compte tenu du contexte socioéconomique qui se profile pour les prochaines années, la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre reste pertinente pour favoriser pleinement l'essor des compétences de la main-d'œuvre québécoise.

ANNEXES

ANNEXE 1

LISTE DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE RECONNUS PAR LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1. Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (AGRIcarrières)
2. Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
3. Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
4. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines du Québec
5. Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire
6. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec
7. Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois
8. Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec
9. Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, pétrochimie, raffinage et gaz (CoeffiScience)
10. Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement)
11. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences inc.)
12. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec
13. Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec
14. Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle
15. Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique (Élexpertise)
16. Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale (CAMAQ)

17. Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine

18. Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail (Détail Québec)

19. Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation

20. Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles

21. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route inc.)

22. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime

23. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement (EnviroCompétences)

24. Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TechnoCompétences)

25. Comité sectoriel de main-d'œuvre de la culture – Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC)

26. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie touristique du Québec – Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT)

27. Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – Commercialisation et services (HortiCompétences)

28. Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels

29. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire

ANNEXE 2

LISTE DES NORMES PROFESSIONNELLES IMPLANTÉES DEPUIS L'ADOPTION EN 2001 DU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	MÉTIERS	CSMO
1	Abatteuse manuelle ou abatteur manuel	Aménagement forestier
2	Alimenteuse ou alimenteur en imprimerie	Communications graphiques
3	Assembleuse ou assembleur de charpentes métalliques	Fabrication métallique industrielle
4	Assembleuse ou assembleur de portes et fenêtres	Portes et fenêtres, meuble et armoires de cuisine
5	Assembleuse ou assembleur de réservoirs, de chaudières et d'équipements	Fabrication métallique industrielle connexe
6	Assembleuse-soudeuse ou assembleur-soudeur	Fabrication métallique industrielle
7	Bouchère ou boucher de détail	Commerce de l'alimentation
8	Compagne ou compagnon	Tous les CSMO
9	Conseillère ou conseiller en vente d'automobiles	Services automobiles
10	Conseillèr-vendeuse ou conseiller-vendeur – commerce de détail	Commerce de détail (Détail Québec)
11	Contrôleuse ou contrôleur de la qualité en usine de transformation de produits aquatiques	Pêches maritimes aquatiques
12	Couturière ou couturier de meubles	Portes et fenêtres, meuble et armoires de cuisine
13	Cuisinière ou cuisinier	Tourisme (CQRHT)
14	Dessinatrice ou dessinateur de structures métalliques	Fabrication métallique industrielle
15	Ébéniste	Portes et fenêtres, meuble et armoires de cuisine
16	Éclairagiste de plateau	Culture (CQRHC)
17	Lamineuse ou lamineur de produits en matériaux composites	Plastiques et composites (PlastiCompétences)
18	Libraire	Culture (CQRHC)
19	Machiniste sur machine-outil conventionnelle	Fabrication métallique industrielle
20	Machiniste-mouliste	Fabrication métallique industrielle
21	Matriceuse ou matriceur	Fabrication métallique industrielle
22	Mineuse ou mineur sous terre	Industrie des mines
23	Opératrice ou opérateur d'équipements de finition-reliure	Communications graphiques
24	Opératrice ou opérateur de machines de préparation de fibres textiles et de filés	Textile
25	Opératrice ou opérateur de machines industrielles	Portes et fenêtres, meuble et armoires de cuisine
26	Opératrice ou opérateur de machines utilisées en voirie forestière	Aménagement forestier
27	Opératrice ou opérateur de machines utilisées pour la récolte du bois	Aménagement forestier
28	Opératrice ou opérateur de métier à tisser	Textile
29	Opératrice ou opérateur de métiers à filer	Textile
30	Opératrice ou opérateur de procédés complémentaires d'imprimerie	Communications graphiques
31	Opératrice ou opérateur de traitement de surface	Fabrication métallique industrielle
32	Opératrice ou opérateur d'extrudeuse de matières plastiques	Plastiques et composites (PlastiCompétences)
33	Opératrice ou opérateur en nettoyage industriel	Environnement (EnviroCompétences)
34	Opératrice-régleuse ou opérateur-régleur de machines en tôlerie	Fabrication métallique industrielle

	MÉTIERS	CSMO
35	Outilleuse ou outilleur	Fabrication métallique industrielle
36	Ouvrière ou ouvrier serricole	Production agricole (AGRIcarrières)
37	Ouvrière ou ouvrier en aménagement paysager	Horticulture ornementale – Commercialisation et services (HortiCompétences)
38	Ouvrière ou ouvrier en production laitière	Production agricole (AGRIcarrières)
39	Ouvrière ou ouvrier en production porcine	Production agricole (AGRIcarrières)
40	Ouvrière ou ouvrier sylvicole – débroussaillage	Aménagement forestier
41	Peintre en production industrielle	Fabrication métallique industrielle
42	Peintre-finisseuse et peintre-finisseur	Portes et fenêtres, meuble et armoires de cuisine
43	Poissonnière ou poissonier	Commerce de l'alimentation
44	Polisseuse ou polisseur	Fabrication métallique industrielle
45	Préposée ou préposé à l'entretien ménager dans les établissements d'hébergement touristique	Tourisme (CQRHT)
46	Préposée ou préposé à la réception	Tourisme (CQRHT)
47	Préposée ou préposé à la transformation de produits marins	Pêches maritimes
48	Préposée ou préposé à l'information touristique	Tourisme (CQRHT)
49	Préposée ou préposé au service de mets et boissons	Tourisme (CQRHT)
50	Préposée ou préposé d'aide à domicile	Économie sociale et action communautaire
51	Pressière ou pressier sur presse flexographique	Communications graphiques
52	Pressière ou pressier sur presse offset à feuilles	Communications graphiques
53	Pressière ou pressier sur presse offset rotative	Communications graphiques
54	Pressière ou pressier sur presse sérigraphique	Communications graphiques
55	Rembourreuse industrielle ou rembourreur industriel	Portes et fenêtres, meuble et armoires de cuisine
56	Réparatrice ou réparateur d'appareils électroménagers	Industrie électrique et électronique (Élexpertise)
57	Routière ou routier	Transport routier (Camo-route)
58	Soudeuse ou soudeur	Fabrication métallique industrielle
59	Superviseure ou superviseur de premier niveau – commerce de détail	Commerce de détail (Détail Québec)
60	Techniciennne ou technicien de véhicules récréatifs	Services automobiles
61	Technicienne ou technicien en assainissement de systèmes de ventilation	Environnement (EnviroCompétences)
62	Technicienne ou technicien en câblage structuré	Technologies de l'information et des communications
63	Technicienne ou technicien en équilibrage de systèmes de ventilation et de climatisation	Environnement (EnviroCompétences)
64	Technicienne ou technicien en restauration après sinistre	Environnement (EnviroCompétences)
65	Testeuse ou testeur de jeux vidéo	Technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences)
66	Assembleuse ou assembleur en produits électroniques	Industrie électrique et électronique (Élexpertise)

BIBLIOGRAPHIE

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

AMYOT, Danielle, et Michel BÉRUBÉ. « Dialogue social et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre », *Diversification des mains-d'œuvre, mobilisation des savoirs et formation*, sous la direction de Colette Bernier, Laurier Caron, Normand Pépin et Michel Racine, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2011.

BÉJI, Kamel, et Geneviève FOURNIER. *De l'insertion à l'intégration socioprofessionnelle : rôles et enjeux de la formation initiale et de la formation continue*, 2007.

BÉLANGER, Paul, Maryse LARIVIÈRE et Brigitte VOYER. *Les pratiques et l'organisation de la formation en entreprise au Québec*, Centre interdisciplinaire de recherche et développement sur l'éducation permanente, 2004.

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, 2007-2008 et 2009-2010.

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Bilan quantitatif sur la participation des employeurs à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre, 2009 et 2010.

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL. *Politique d'intervention sectorielle – Agir en concertation : un atout pour l'avenir*, 2008.

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC. *Promotion de la qualification de la main-d'œuvre*, 2004.

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC. *Sondage auprès des entreprises portant sur le certificat de qualité des initiatives de formation*, mai 2010.

CENTRE D'ÉTUDE SUR L'EMPLOI ET LA TECHNOLOGIE. *Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec*, 2008 à 2010.

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE. *Les pôles de formation du Canada : les PME investissent 18 milliards de dollars dans la main-d'œuvre du pays*, 2009.

HART, Sylvie Ann. « L'évolution du PAMT et ses impacts sur les employés et les entreprises : une nouvelle étude », *Bulletin de l'Observatoire compétences-emplois sur la formation continue et le développement des compétences*, vol. 1, n° 1, juin 2010.

INSTITUT CANADIEN DES COMPTABLES AGRÉÉS. *Guide sur les états financiers des organismes sans but lucratif : Questions que les administrateurs devraient se poser*, 2012.

KNIGHTON, Tamara, Filsan HUJALEH, Joe IACAMPO et Gugsa WERKNEH. *L'apprentissage à vie chez les Canadiens de 18 à 64 ans : premiers résultats de l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation de 2008*, Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation, n° 81-595-M au catalogue de Statistique Canada, série Documents de recherche, novembre 2009.

LABRIE, Yanick, et Claude MONTMARQUETTE. *La formation qualifiante et transférable en milieu de travail, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations*, mars 2005.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, 2002.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Les processus d'implantation de la norme professionnelle*, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2007.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Évaluation du Programme d'apprentissage en milieu de travail (mise en œuvre et effets)*, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 2011.

PETERS, Valerie. *Travail et formation : Premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, Éducation, compétences et apprentissage, n° 81-595-MIF au catalogue de Statistique Canada, série Documents de recherche, avril 2004.

SMITH, Michael R., et Marie-Ève GAGNON. *Les différences institutionnelles dans les pratiques de formation et leurs effets*, Université McGill, 22 janvier 2010.

OCDE (2003). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2003 : Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, Éditions OCDE.

OCDE (2011), *Regards sur l'éducation 2011 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE.

STATISTIQUE CANADA. *Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire)*, CANSIM (base de données).

TOUSIGNANT, Pierre. « Déclin du secteur manufacturier au Québec et ailleurs », *Bulletin de l'Observatoire compétences-emplois sur la formation continue et le développement des compétences*, vol. 3, n° 2, juin 2012.

WERQUIN, Patrick. *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel : Résultats, politiques et pratiques*, Éditions OCDE, 2010.

BIBLIOGRAPHIE

RÉFÉRENCES LÉGISLATIVES

QUÉBEC. « Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre », *Lois refondues du Québec*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2013, chapitre D-8.3. À jour au 1er avril 2013.

QUÉBEC. « Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation », *Lois refondues du Québec*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2013, chapitre D-8.3, r. 1. À jour au 1er avril 2013.

QUÉBEC. « Règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs », *Lois refondues du Québec*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2013, chapitre D-8.3, r. 2. À jour au 1er avril 2013.

QUÉBEC. « Règlement sur les dépenses de formation admissibles », *Lois refondues du Québec*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2013, chapitre D-8.3, r. 3. À jour au 1er avril 2013.

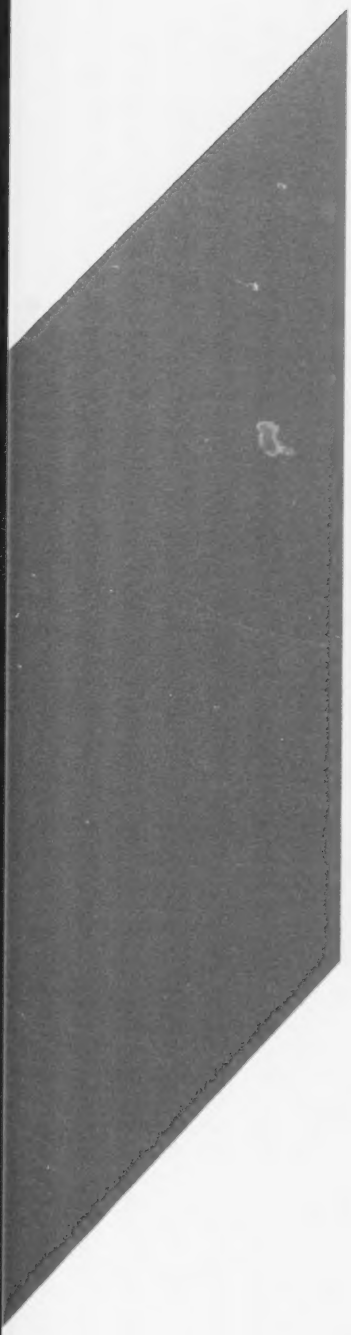
QUÉBEC. « Règlement sur la détermination de la masse salariale », *Lois refondues du Québec*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2013, chapitre D-8.3, r. 4. À jour au 1er avril 2013.

QUÉBEC. « Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation », *Lois refondues du Québec*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2013, chapitre D-8.3, r. 5. À jour au 1er avril 2013.

QUÉBEC. « Règlement sur les frais exigibles en vertu de l'article 5 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre », *Lois refondues du Québec*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2013, chapitre D-8.3, r. 6. À jour au 1er avril 2013.

QUÉBEC. « Règlement sur les mutuelles de formation », *Lois refondues du Québec*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2013, chapitre D-8.3, r. 7. À jour au 1er avril 2013.

QUÉBEC. « Règlement sur les placements du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre », *Lois refondues du Québec*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2013, chapitre D-8.3, r. 7.1. À jour au 1er avril 2013.



F-2478 (2013-09)

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec